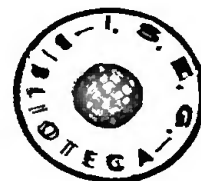


X-96-052579-2



INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO

HD5854.2 - P67. H46 1997

INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

José Carlos dos Prazeres Henriques

**Dissertação de mestrado na área de Sistemas Sócio-Organizacionais da
Actividade Económica. I.S.E.G., subordinada ao tema:**

O trabalho temporário em Portugal. Que futuro?

Orientador:

Prof. Dr. António Pestana Garcia Pereira

Júri:

**Doutora Ilona Zsuzsanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de
Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa;**

**Doutor José João Gordo Nunes Abrantes, professor auxiliar da Universidade
Autónoma de Lisboa;**

**Dr. António Pestana Garcia Pereira, professor auxiliar convidado do Instituto
Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.**

**Lisboa
1997**



INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO

INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

José Carlos dos Prazeres Henriques

**Dissertação de mestrado na área de Sistemas Sócio-Organizacionais da
Actividade Económica.I.S.E.G., subordinada ao tema:**

O trabalho temporário em Portugal. Que futuro?

Orientador:

Prof. Dr. António Pestana Garcia Pereira

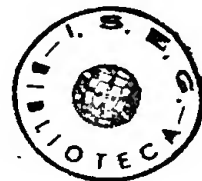
Júri:

**Doutora Ilona Zsuzsanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de
Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa;**

**Doutor José João Gordo Nunes Abrantes, professor auxiliar da Universidade
Autónoma de Lisboa;**

**Dr. António Pestana Garcia Pereira, professor auxiliar convidado do Instituto
Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.**

**Lisboa
1997**



**Os homens orgulham-se dos passos que vão dando no trabalho;
O seu destino é marcharem transportando o arco;
Não é atingirem o alvo, é irem de marco em marco.**

Victor Hugo

| | |
|--|-----------|
| PLANO DE TRABALHO | 2 |
| LEGENDAS | 8 |
| METODOLOGIA | 11 |
| INTRODUÇÃO | 13 |
| I - INSTABILIDADE DO TRABALHO HORIZONTAL | 17 |
| | |
| 1- Trabalho típico e atípico | 18 |
| a) A relação de trabalho típico | 18 |
| b) A relação de trabalho atípico | 20 |
| . O trabalho "ao negro" ou clandestino | 22 |
| . Trabalho a termo certo, incerto e alternado | 25 |
| . Trabalho ao domicílio | 26 |
| . Trabalho a tempo parcial | 27 |
| . A empreitada ou subempreitada | 31 |
| . Trabalho temporário | 34 |
| - O trabalho temporário no sentido amplo | 35 |
| - O trabalho temporário no sentido estrito | 35 |
| | |
| 2 - Evolução histórica do trabalho temporário | 38 |
| | |
| 3 - O.I.T. e o trabalho temporário | 40 |
| a) A Convenção 96 da O.I.T. na ordem jurídica portuguesa | 41 |
| b) A Convenção 96 e o direito internacional do trabalho | 41 |
| c) A Convenção 96 e as agências privadas de colocação | 42 |

| | |
|---|--------|
| d) Serviço público de emprego | 42 |
| - A Convenção nº 88 | 42 |
| 4 - Ordem jurídica comunitária | 43 |
| 5 - Normas de direito português | 45 |
| a) Decreto do Governo 68/84 | 46 |
| b) Anteprojectos | 47 |
| c) Constituição da República Portuguesa | 47 |
| II - O UNIVERSO DAS E.T.T. | 55 |
| 1 - Definição da E.T.T. | 55 |
| a) Constituição jurídica e económica da E.T.T. | 58 |
| b) Despacho do Ministro de 19/10/89 - M.E.S.S. | 59 |
| c) Penalidades afectas às E.T.T. | 60 |
| d) Diferença entre E.T.T. e as agências privadas de colocação de pessoal | 61 |
| 2 - Agências de colocação gratuita e não gratuita | 61 |
| a) Actividades privadas de colocação de pessoal | 62 |
| 3 - Razões de recurso dos trabalhadores ao T.T. | 64 |
| a) Vantagens para o trabalhador | 65 |
| b) Desvantagens para o trabalhador | 66 |

| | |
|--|---------------|
| 4 - Ligação jurídica do trabalhador com a E.T.T. | 67 |
| a) Contrato de trabalho | 67 |
| - Poder de direcção | 69 |
| - Poder disciplinar | 69 |
| - Poder patronal | 70 |
| b) Cessação do contrato de trabalho | 74 |
| c) Relações de trabalho nas empresas de serviços | 75 |
| d) O regime jurídico do trabalho temporário | 75 |
| 5 - Relações contratuais | 78 |
| a) Cessão de crédito | 78 |
| b) Interposição negocial | 79 |
| c) "Location de main-d'oeuvre" | 80 |
| d) Contrato e subcontrato | 80 |
| e) Cessão da posição contratual | 81 |
| f) Contrato a favor de terceiros | 81 |
| 6 - Responsabilidade contratual do trabalhador temporário | 81 |
| a) A responsabilidade contratual | 81 |
| b) Responsabilidade contratual comparada | 81 |
| 7 - Facturação através do contrato de prestação de serviços | 81 |
| a) Pagamento do I.V.A. na colocação de pessoal à disposição | 81 |

| | |
|---|------------|
| b) Facturação dos serviços por parte da E.T.T. | 85 |
| 8 - Trabalho temporário efectuado no estrangeiro | 86 |
| a) Limitações administrativas | 86 |
| b) Requisitos de ordem jurídica e material | 86 |
| c) Responsabilidade contratual dos trabalhadores no estrangeiro | 87 |
| d) Proposta de directiva do Conselho | 88 |
| 9 - Local de trabalho | 90 |
| 10 - Período experimental | 91 |
| 11 - Salário | 92 |
| 12 - Higiene e segurança no trabalho | 93 |
| a) O direito à higiene e segurança dos trabalhadores | 94 |
| b) Como reforçar os direitos e a protecção dos trabalhadores temporários | 96 |
| c) Compromisso europeu face à higiene e segurança no trabalho | 96 |
| d) O trabalho temporário face à protecção dos trabalhadores | 97 |
| 13 - Formação Profissional | 98 |
| a) Adaptação das empresas de trabalho emporário face à formação profissional | 99 |
| b) O T.T. face à formação profissional | 100 |
| 14 - Os Sindicatos e associações face ao T.T. | 101 |
| a) A.P.E.T.T. | 102 |

| | |
|--|------------|
| b) Melhoria da regulamentação do trabalho temporário preconizada pela U.G.T. e C.C.P. | 104 |
| c) Considerações àcerca do trabalho temporário defendidas pela C.G.T.P.-I.N. | 106 |
| 15 - Países que não aceitam o trabalho temporário | 107 |
| a) Itália | 107 |
| b) Espanha | 108 |
| c) Grécia | 108 |
| d) Suécia | 108 |
| 16 - Países com regulamentação específica | 108 |
| a) França | 108 |
| b) Bélgica | 116 |
| c) Alemanha | 117 |
| d) Países Baixos | 118 |
| 17 - Países onde não existe regulamentação específica | 121 |
| a) Reino Unido | 121 |
| b) Estados Unidos | 122 |
| III -A EMPRESA UTILIZADORA | 128 |
| 1 - Definição da empresa utilizadora | 128 |
| a) Conceito de entidade patronal | 128 |
| 2 - Condições legais de recurso aos trabalhadores temporários por parte do utilizador | 129 |
| a) Causas que levam a E.U. recorrer ao T.T. | 131 |
| b) Razões económicas e sociais de recurso | 132 |

| | |
|--|------------|
| 3 - Vantagens para a empresa utilizadora | 133 |
| 4 - Responsabilidade da empresa utilizadora | 135 |
| 5 - Penalidades | 136 |
| IV - CEDÊNCIA OCASIONAL OU O TRABALHO VERTICAL | 140 |
| 1 - Relações económicas e sociais entre empresas interligadas | 141 |
| a) Relações triangulares entre empresas do mesmo grupo | 141 |
| b) Principio da proibição de cedência ocasional | 142 |
| c) Deslocação "jus variandi" | 144 |
| 2 - A cedência ocasional de trabalhadores em direito comparado | 146 |
| 3 - Ligação jurídica entre o trabalhador e a empresa do grupo de cedência ocasional | 147 |
| 4- Penalidades | 148 |
| CONCLUSÃO | 151 |
| Acordãos Referenciados | 156 |
| Mapas Introduzidos | 157 |
| BIBLIOGRAFIA | 158 |
| Anexo I | |
| Anexo II | |

LEGENDAS

Ac. - Acordão

A.D. - Acordãos Doutriniais

A.P.E.T.T. - Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário

B.M.J. - Boletim Mensal de Justiça

B.I.T. - Bureau International du Travail

C.C. - Código Civil

C.S.C. - Código das Sociedades Comerciais

C.P.A. - Código de Procedimento Administrativo

C.I.V.A. - Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado

C.C.P. - Confederação do Comércio Português

C.G.T.P.-I.N. - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Inter-Sindical

Col.Jur. - Colectanea de Jurisprudência

C.E.E. - Comunidade Económica Europeia

C.N.T. - Conseil National du Travail

C.R.P. - Constituição da República Portuguesa

C.C.T.- Contrato Colectivo de Trabalho

D.L. - Decreto-Lei

D.R. - Diário da República

D.G.C.T. - Direcção Geral das Condições de Trabalho

E.T.T. - Empresa de Trabalho Temporário

E.U. - Empresa Utilizadora

E.U.A. - Estados Unidos da América

E.T.A.F. - Estatutos dos Tribunais Administrativos e Fiscais

I.R.S. - Imposto Sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

I.V.A. - Imposto Sobre o Valor Acrescentado

I.D.I.C.T. - Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

I.G.T. - Inspeção - Geral do Trabalho

I.A.E.C.P.- Instituto de Apoio à Emigração e Comunidades Portuguesas

I.E.F.P. - Instituto de Emprego e Formação Profissional

I.N.E. - Instituto Nacional de Estatística

L. - Lei

L.C.T.- Lei do Contrato de Trabalho

M.E.S.S. - Ministério do Emprego e Segurança Social

M.Q.A. - Ministério da Qualificação e Emprego

O.C.D.E. - Organização Cooperação e Desenvolvimento Económico

O.I.T. - Organização Internacional do Trabalho

P.R.O.M.A.T.T. - Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire

P.U.F. - Presses Universitaires de France

S.E.E.F.P.- Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional

S.T.A. - Supremo Tribunal Administrativo

S.T.J. - Supremo Tribunal de Justiça

T.S.I. - Travail Services Interim

T.T. - Trabalhador Temporário ou Trabalho Temporário

U.E. - União Europeia

U.G.T. - União Geral dos Trabalhadores

Metodologia



Numa primeira fase foram efectuadas diligências para recolher documentação, a fim de analisar o trabalho temporário, junto do I.E.F.P., (serviço de documentação, que muito simpaticamente nos forneceu dados bibliográficos, alguns muito importantes), Ministério do Emprego e Segurança Social, e Departamento de Estatísticas, Procuradoria-Geral da República, Centro de Documentação Jacques Delors, Biblioteca da Ordem dos Advogados, Biblioteca da Universidade Clássica de Lisboa, Faculdade de Direito, Biblioteca Central, estes são alguns locais frequentados, para elaboração do presente estudo.

Daqui foram extraídas ideias, conceitos, informações que permitiram elaborar o questionário que se encontra em anexo I, sendo em seguida o mesmo enviado a cento e quarenta e três empresas de trabalho temporário, legalizadas, cuja listagem foi fornecida pelo I.E.F.P., anexo II, serviço que concede o alvará conforme previsto pela legislação vigente. Não resultou um apuramento objectivo visto que houve 7 respostas, 3 a informar que já não funcionavam ou ainda não tinham iniciado a actividade, as quatro restantes, preencheram o questionário parcialmente e outras duas fizeram-no na totalidade, ao qual uma anexou documentação complementar, que era solicitada no ofício que acompanhou o questionário.

Do inconformismo resultante da escassez de respostas e informações recolhidas efectuaram-se diligências complementares, junto do Ministério da Qualificação e Emprego para solicitar do fornecimento de dados estatísticos. Houve resposta, mas não foi concludente, explícita o ofício que foi recebido desse ministério, que "obtivemos, no entanto, a informação de que o Instituto Nacional de Estatística detém ao que julgamos, para posterior publicação alguns dados estatísticos sobre o trabalho temporário".

Efectuámos "demarches" junto do I.N.E. em Maio de 1996 não havia qualquer referência ao T.T., este faz parte integrante dos contratos a prazo. Recolhemos

alguns dados mas de nada serviu, visto que não existia qualquer informação concreta acerca do T.T..

Além destas diligências de carácter estatístico, fizemos uma segunda volta, para recolher documentos nos mais variados locais, e efectuámos uma entrevista com o presidente da A.P.E.T.T., que nos forneceu informações e esclarecimentos.

Aquando da estadia em Paris foram efectuadas buscas o que se traduziram na obtenção de obras sobre o trabalho temporário, sendo as primeiras investigações dos anos 70. Em Portugal, existem trabalhos publicados mas a timidez e ousadia não é factor preponderante dos nossos investigadores, por falta de apoio na obtenção de documentos que permitam efectuar um trabalho correcto. Uma tese de doutoramento, foi uma obra, que ressaltou de todos os documentos lidos e analisados, "Le travail temporaire et l'integration des salariés dans l'entreprise" . Michel Buy - Tese de Doutoramento - Faculdade de Direito da Universidade d'Aix - Marseille, 1974.

Ora, em muitos casos existe equiparação com a legislação francesa, porque ao nosso ver é aquela que mais evoluiu no sentido de apoiar este trabalho e permite que as E.T.T. subsistam, de uma forma perfeitamente controlada.

O presente trabalho começou em Agosto de 1995 e penso que termina na sua fase redaccional em Outubro 1996 para apresentação ao Orientador Prof. Dr. Garcia Pereira, que quero agradecer pela forma como aceitou dirigir este trabalho.

Introdução

Ao abordar o tema do trabalho temporário havia uma intenção de tentar a ligação jurídica com a social e nalguns casos, com a parte económica.

Consideramos que deveria este trabalho ser dividido em várias partes para melhor compreensão.

Foi efectuado uma primeira parte em que chamamos a Instabilidade do Trabalho Horizontal, começando pelo trabalho estável e terminando no trabalho temporário no sentido estrito. Na segunda parte, a temática das E.T.T. ficou a base de sustentação e pilar deste conjunto. De facto, assenta nestas empresas, a evolução ou não do trabalho temporário no seu sentido estrito.

A Convenção nº 2 de 1919 da O.I.T. previa que **" Cada Estado deveria proibir a criação de agências de colocação não gratuitas ou empresas comerciais de colocação"**, assim cada Estado deveria pôr em prática todas as medidas necessárias a fim de evitar, o aparecimento de agências de colocação não gratuitas tendo em vista o aparecimento de serviços públicos de empregos gratuitos. A Convenção nº 34 de 1933 admitia a eliminação progressiva de agências de colocação não gratuita.

A Convenção nº 88 de 1948, e a recomendação complementar nº 83 previa que **"deveriam esforçar-se sistematicamente para que as agências públicas fossem de tal forma eficazes, que as agências privadas não se justificassem, em nenhum sector profissional, salvo nos casos em que as autoridades estimassem que por razões particulares, essas agências se tornassem desejadas e/ ou essenciais à sociedade"**.

Dois aspectos fundamentais levam-nos a conduzir este trabalho e a parte II, no sentido de analisar o T.T. em Portugal é de esclarecer que, as próprias E.T.T. não nos forneceram praticamente dados, o próprio Estado português, não considera o T.T. de uma forma real, as estatísticas encontram-se incluídas no trabalho e contratação a prazo.

Do inquérito realizado e de que não houve fruto pelo facto das empresas de trabalho temporário, não responderem e consequentemente não colaborarem na elaboração do questionário daí se extrai algumas considerações:

- Houve duas devoluções por estas já não existirem, Tubicede - Cedência do Pessoal do Barreiro, Ldª e Europa Temporário - Prestação de Serviços;

- Três entidades responderam que já tinham cessado a actividade, por via ofício, Visemprego - Recursos Humanos Temporários, Ldª e Oliveira e Costa, Ldª. Por via telefone, Locametal, não pôde fornecer as informações solicitadas no questionário porque ainda não estar a funcionar;

- Responderam com o questionário preenchido parcial ou totalmente:

- 1) Creyf's Interim - Trabalho Temporário, S.A., de Lisboa, preencheu unicamente o quadro "2.4 Razões que levaram as empresas utilizadoras a recorrer ao trabalho temporário?";

- 2) Tem Por - Cedência Temporária, Selecção e Formação de Trabalhadores, Ldª, preencheu os quadros, "1.1 Funcionários da E.T.T.", "1.2 Trabalhadores Cedidos", "1.3 Nível de qualificação dos trabalhadores cedidos", "1.6 Quais as profissões mais solicitadas pelas empresas utilizadoras?", "1.7 Quantos quilómetros..." que foi uma resposta abrangente, "2.1 Qual o tipo de empresa que costuma solicitar os v/ serviços?", "2.2 Quais as áreas mais solicitadas?", "2.3 Desses trabalhadores quantos passaram a permanentes?" e "2.4 Razões que levam as empresas utilizadoras a recorrer ao trabalho temporário?";

3) Duas empresas preencheram completamente os questionários: António Marques Lopes e Rogivir - Empresa de Cedência e Formação de Pessoal, Ldª, esta além o questionário enviou alguma documentação.

Era fundamental obter uma grande maioria de respostas visto que é no terreno que a realidade se faz sentir, o preenchimento parcial não foi satisfatória para fazer uma análise objectiva do futuro do trabalho temporário em Portugal.

É de realçar a franqueza das duas empresas que devolveram os questionários totalmente preenchidos, no entanto não servem de amostragem para se efectuar considerações objectivas sobre o assunto. O T.T. é uma actividade bastante oscilativa, um negócio de homens para homens, deveria por este facto ser transparente, o que parece é que ninguém quer levantar o véu por razões aparentes e evidentes.

Há quem pense que **"o desenvolvimento da E.T.T., é considerável para que possamos ignorá-lo, este desenvolvimento indica em certos países, por todas as razões, a necessidade que o serviço público de emprego não é capaz de satisfazer".(1)**

A segunda parte é sem dúvida importante, é aquela que analisa objectivamente o T.T. sem conceitos pré-estabelecidos.

Na terceira parte trata-se da Empresa Utilizadora (E.U.), sendo esta que recebe os trabalhadores e com quem a E.T.T. elabora contratos de utilização.

Quanto à Cedência Ocasional, que certos autores consideram como a **"Cedência Imprópria"**, nós concluímos que a mesma é uma **Cedência Vertical**.

A escolha do título o **"Trabalho Temporário em Portugal. Que futuro?"**, justifica-se na medida em que face à falta de estatística, torna-se difícil conceber uma opinião determinada quanto ao assunto.

Mas o resultado deste trabalho, que em muitos casos, consiste uma comparação efectiva com o trabalho temporário existente em França, porque é aquele que

também mais se assemelha ao português, mas mais evoluído no conteúdo jurídico-laboral e formal.

Alguns exemplos gráficos e mapas explicitam o porquê do trabalho temporário em certos países e por analogia poder-se-á referendar em Portugal. Foi a razão que nos levou a responder ao título do presente trabalho sobre o futuro deste tipo de actividade, e que pretendemos dar resposta na parte final do presente trabalho.

(1) Les entreprises de travail temporaire et les formes internationales du travail - Nicolas Valticos. Revue International du Travail Vol 197 n° 1 Janvier 1973.

1ª PARTE

INSTABILIDADE DO TRABALHO HORIZONTAL

I - INSTABILIDADE DO TRABALHO HORIZONTAL

1- Trabalho típico e atípico

O trabalho temporário é aquele que é efectuado num período determinado, que, por natureza do contrato de trabalho, é a termo certo. Contrariamente, mas também temporário é o trabalho que é efectuado, por um período determinado em que existe um terceiro interveniente além do trabalhador e da empresa necessitada da mão-de-obra, que é a **agência de colocação não gratuita (1)** que recruta e coloca os trabalhadores numa empresa e que utiliza a mão-de-obra desses trabalhadores.

Por analogia iremos definir, os diferentes conceitos de contratos de trabalho temporário no sentido amplo, tendo em vista a análise objectiva do trabalho **"interino" (2)**.

Assim existe dois tipos de relação laboral: **a típica e a atípica (3)**.

a) A relação de trabalho típico

A relação de trabalho típica é **"aquela que liga de forma ostensiva os trabalhadores ao seu empregador por uma duração indeterminada e que obriga o trabalhador a prestar uma actividade laboral num local de trabalho" .(4)**

Nesta situação existe uma relação de trabalho **"tendencialmente perpétua". (5)**
"O contrato de direito comum ou o contrato indeterminado deve ser concluído sem que uma ou outra parte não tome como fundamento a sua rutura."(6)

Os juristas têm considerado esta relação jurídica laboral, como sendo aquela em que o trabalhador tem ligação a um só empregador, uma ligação contínua. Hoje em dia, e considerando que a economia mundial está em fase de globalização e sendo cíclica, torna-se difícil continuar a relação **"perpétua"**.

Certos autores consideram que, para que exista trabalho típico deve-se tomar em consideração cinco factores (7):

- a) A actividade não é dissimulada;**
- b) Tem uma duração indeterminada;**
- c) É exercida a tempo pleno;**
- d) É executada num local de trabalho;**
- e) É efectuada em proveito dum empregador.**

Além destes factores, para que seja considerado trabalho típico deve-se ainda incluir: (8)

- f) Actividade assalariada, sendo contrato por tempo indeterminado ou estatuto de funcionário;**
- g) Emprego estável, que permite eventualmente fazer carreira;**
- h) Procura dum rendimento familiar;**
- i) O trabalho é individualmente afectado ao trabalhador.**

Definido de forma sumária o trabalho típico vamos analisar o trabalho atípico, sendo o trabalho temporário uma destas formas.

O trabalho atípico caracteriza-se como sendo um trabalho precário, em que existe ligação temporal a um empregador, existindo entre o trabalhador e o empregador uma relação laboral limitada.

"De um ponto de vista económico..., convém não esquecer, em matéria de emprego, quem decide é o empregador. Se este empregador usa formas de emprego atípico é por hipótese, para evitar o modelo tradicional, considerado como tendo um custo elevado ou sendo constrangedor". (9)

Alguns autores consideram que o trabalho típico está em fase final na nossa sociedade.

Porém, consideram que para que exista uma mundialização deste trabalho devem todos em conjunto apoiar o desenvolvimento sem preconceitos em que exista **"uma moral tradicional do trabalho, apoiado pelas religiões, uma política patronal mobilizadora, e pôr as populações ao trabalho..."**.(10)

Está em causa o trabalho de forma tradicional. Há sectores que têm, por natureza necessidade de estabilidade de emprego, por razões organizativas e funcionais. ex: ensino, actividade bancária, saúde, entre outras.

b) A relação de trabalho atípico

Serão abordadas diferentes formas existentes no trabalho atípico. No entanto, é caracterizado pelos seguintes conceitos:

- As actividades podem ser dissimuladas; ex: trabalho ao negro ou clandestino;
- A duração temporal, em que existe prazos fixos de caducidade de contratos; ex: contratos a prazo, trabalho alternado;
- Trabalho efectuado no domicílio do trabalhador;
- Trabalho a tempo parcial, sazonal ou intermitente;
- Empreitada ou subempreitada;
- Trabalho prestado por um trabalhador que não é empregado da empresa que o utiliza, nomeadamente o trabalho temporário ou a cedência ocasional. Estes últimos temas serão abordados nos capítulos II, III e IV deste estudo.

Entramos numa situação de trabalho precário, que é definido como sendo **"empregos de duração limitada, ou para os quais o risco de desemprego é elevado"**.(11)

Também engloba todo o tipo de trabalho irregular, na medida em que existe incerteza quanto à sua continuação.

MAPA 1

QUADRO SINTÉTICO DAS PROPOSTAS E MEDIDAS APLICÁVEIS AO TRABALHO CLANDESTINO.

| PROPOSTAS | MEDIDAS APLICÁVEIS |
|---|---|
| 1- Elaborar um plano de irradicação, a curto e médio prazo | 1- Elaborar uma "Charte pour la maîtrise du Travail Clandestin". |
| 2- Desenvolver a prevenção | 2- Iniciar campanhas de informação específica e diversificada |
| 3- Incentivar a regularização do trabalho ao negro ocasional. | 3- Pagar uma taxa social única |
| 4- Encorajar a constituição das empresas. | 4- Propor contratos (de emprego - criação de empresas). 5- Modificar as regras de constituição de empresas. 6- Incentivar a constituição de empresas polivalentes. |
| 5- Aplicar mais estritamente os textos. | 7- Nomear agentes com poderes de fiscalização. 8- Reforçar o controlo e as penalidades |
| 6- Agir a longo prazo sobre as estruturas | 9- Promover trabalho a tempo parcial 10- Oferecer novos estatutos jurídicos para as pequenas empresas. 11- Aligeirar a fiscalidade e as formalidades administrativas. |

Fonte: Le Travail Clandestin - Robert Delorozoy - Droit Social nº 7 - 8 Juillet
Aôut 1981 p. 595.

. O trabalho "ao negro"* ou clandestino

"É uma actividade profissional única ou secundária exercida à margem ou fora das disposições regulamentares desempenhada a título lucrativo ou de modo não ocasional" (12), "o trabalho ao negro é mais que atípico é ilegal..."(13)

O que faz com que exista e aumente o trabalho ilegal:(14)

- **Aumento do desemprego;**
- **Redução do tempo de trabalho;**
- **Desenvolvimento do trabalho em postos fixos, no sentido em que existe saturação dos trabalhadores;**
- **Antecipação da idade de reforma;**
- **Aumento constante dos encargos sociais.**

Para definir o trabalho clandestino e/ ou ao negro também se aplica outros termos para determinar a "economia informal", "oficiosa", "paralela", "clandestina" e "subterrânea".(15)

O trabalho clandestino encontra-se em situações diversas, em que um exame detalhado, permite distinguir **"o condenável, do tolerável e este do aceitável"**(16)

Assim, e como forma de trabalho clandestino, encontra-se o trabalho não licenciado e trabalho não protegido que acarreta consequências a três níveis: a utilização de trabalhadores não declarados, que são essencialmente fábricas de textéis clandestinas, indivíduos isolados, jovens, mulheres e desempregados que consentem ser abusados por empregadores fraudulentos.

* A origem da expressão é francesa de "travail au noir".

Neste contexto a fraude fiscal, a não emissão de facturas, o I.V.A., os direitos dos trabalhadores não liquidados, e os restantes direitos individuais ou colectivos não abrangidos, são formas de concorrência desleal, face às empresas que se encontram legalizadas.

Na maioria dos países europeus o trabalho clandestino ou ao negro tem como vítimas os emigrantes. As empresas já tencionam recrutar os trabalhadores emigrantes para lhes pagar remunerações baixas, não tendo acesso aos direitos sociais fundamentais, como, o direito à segurança social, seguro de acidentes de trabalho, ser representado pelos sindicatos e/ ou associações de trabalhadores. Os empresários e os trabalhadores fogem à lei e tornam-se marginais face às normas vigentes. Assim seria urgente haver fiscalizações tendo como finalidade o desaparecimento do trabalho clandestino.

Em Portugal este tipo de mão-de-obra destaca-se pela gravidade da exploração infantil e emigrantes africanos, essencialmente cabo-verdianos. Este último tipo de mão-de-obra é trabalhadora em obras do Estado, concessionários e subempreiteiros de obras.

Motivados pelos ganhos, pela concorrência desleal, o trabalho clandestino deve ser reprimido com vigor e dever-se-á dirigir em quatro direcções:

- **Repressão das empresas em que empregam trabalhadores clandestinos;**
- **Melhorar as formalidades administrativas;**
- **Legalizar os trabalhadores clandestinos;**
- **Proteger os trabalhadores, social, habitacional e economicamente.**

Existe ilegalidade do empregador no tocante à fuga ao fisco e contribuições para a segurança social, acidentes de trabalho e remunerações muito abaixo das que são exigíveis por lei.

A economia e a legislação laboral clássica não são capazes de satisfazer as necessidades do mercado de trabalho tradicional.

.Combate ao trabalho clandestino em Portugal

Esta situação preocupa a União Geral dos Trabalhadores (U.G.T.) e Confederação do Comércio Português (C.C.P.), viciando a concorrência e permitindo ao Estado e segurança social a privação de recursos financeiros.

Estas duas entidades, estimam importante que o governo adopte as seguintes medidas:

- Obrigação das entidades patronais comunicarem à segurança social a admissão de trabalhadores por todos os meios possíveis;
- Na falta desta comunicação deverá a entidade patronal sofrer as seguintes consequências, aquando o trabalhador estiver em situação de doença ou desempregado:

1º. "Se o trabalho for prestado a um terceiro empregador e tal situação de recebimento do subsídio for do conhecimento deste, este fica obrigado a pagar as contribuições devidas à segurança social desde a data em que o trabalhador passar a auferir os referidos subsídios";(17)

2º. " Se o trabalho for prestado ao próprio empregador ou, no caso de desemprego, ao último empregador, para além das contribuições..., o empregador constitui-se ainda em responsabilidade solidária com o trabalhador quanto à devolução dos valores recebidos por ele a título de subsídio". (18)

Em todos os outros casos o trabalhador fica obrigado a liquidar as prestações à segurança social desde o início do terceiro mês anterior, à verificação da falta de

comunicação em que o trabalho foi admitido, exceptuando os casos em que o trabalhador esteja a prestar laboração em data anterior, prevalece esta situação em caso de dúvidas.

Agravar sanções às empresas, que não se encontram em fase de regularização à segurança social, e a reincidência permite as empresas a interdição de concorrer a concursos públicos durante um ano, nomeadamente:

- Celebração de contrato de fornecimentos de serviços a entidades públicas ou para-públicas;
- Celebração de contratos de exploração da concessão de serviços públicos;
- Não concessão de fundos públicos nacionais e/ ou comunitários.

Em caso de proibição das alíneas anteriores, as entidades que se encontram nesta situação, deverão ver o seu nome em Diário da República para conhecimento geral.

Os trabalhadores independentes deverão efectuar retenção na fonte as taxas para a segurança social e o I.R.S..

. Trabalho a termo certo, incerto e alternado

O trabalho a prazo está regulado pelo D.L. 64-A/89 de 27 de Fevereiro, que admite o contrato de trabalho a termo certo artº 41 e ss. e incerto artº 48 e ss.

A diferença entre trabalho a prazo e temporário, consiste no facto de ambos existir precaridade de emprego, mas também porque no primeiro caso não existe intermediação, estamos em presença de uma relação laboral, linear ou horizontal.

O trabalho alternado, é aquele em que a empresa celebra com os trabalhadores contratos de trabalho, pelos quais estes se obrigam a trabalhar por um determinado período, findo o qual, entram em férias remuneradas, voltando a trabalhar certo tempo mais tarde e assim sucessivamente.

Neste caso não existe intermediação entre a empresa que necessita do trabalhador e ele próprio, diferença que existe na relação com o trabalhador temporário.

. Trabalho ao domicílio, à distância e o teletrabalho

É aquele em que é confiado determinadas tarefas que são efectuadas no domicílio do trabalhador sob a responsabilidade deste e de forma autónoma. Em princípio os trabalhos confiados tem um determinado período para serem efectuados.

No trabalho em que as tarefas não são executadas no local de trabalho da entidade empregadora, dever-se-á distinguir três tipos de trabalho, **o trabalho ao domicílio, o trabalho à distância e o teletrabalho.**(19)

O trabalho à distância engloba o teletrabalho e o trabalho ao domicílio.

O trabalho à distância é o que tem a noção mais abrangente destas categorias de trabalho. Designa todas as formas de trabalho executado fora do principal estabelecimento e aplica-se a todas as unidades dispensadas de uma empresa.

O trabalho ao domicílio, cobre actividades que um trabalhador efectua no seu domicílio, na maioria dos casos tarefeiros, por conta de uma empresa. Nesta situação o trabalhador dispõe de mais liberdade de movimentação.

O teletrabalho é um termo recente, que se aplica quando falamos de trabalho à distância ou a domicílio, quando estes últimos utilizam técnicas de comunicação e/ ou de informática.

Os trabalhadores com mais vantagens no télétrabalho são as mulheres e os deficientes nomeadamente os cegos, ambos relacionados com deslocações por vezes longas, desnecessárias neste tipo de execução de tarefas.

Neste tipo de tarefas parece que o centro do indivíduo é a família em detrimento da empresa, da sociedade dos amigos e dos colegas.

A presença contínua no domicílio em que coabitam várias pessoas da família pode-se criar conflitos e pôr em causa a célula familiar.

. Trabalho a tempo parcial

É aquele em que existe um contrato de trabalho entre a empresa utilizadora de mão-de-obra e o trabalhador.

Este trabalho durante um período limitado. Em Portugal é considerado a tempo parcial o trabalhador que efectua menos de 35 horas semanais de trabalho salarial(20).

Em França é considerado trabalho a tempo parcial todo o trabalhador que labora menos de 20 horas por semana, isto para diminuir as taxas de desemprego, no entanto estes critérios de apreciação são subjectivos.

"Podemo-nos interrogar sobre a eficacidade duma pedagogia a tempo parcial que se apoia entre outros elementos mais positivos, sobre uma redução da representação dos direitos sindicais..."(21)

Para os trabalhadores o trabalho a tempo parcial oferece a possibilidade de combinar uma actividade profissional, com os estudos, tarefas domésticas, lazer ou descanso depois de vários anos passados num escritório ou numa fábrica.

As empresas que utilizam o trabalho a tempo parcial permite-lhes de **"valorizar os seus equipamentos pelo facto de haver prolongamento de horário de funcionamento diário ou semanal".(22)**



MAPA 2

Percentagem de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores temporários relativamente ao conjunto dos assalariados (1988 em comparação com 1983)

| PAÍS MEMBRO | A TEMPO PARCIAL | | TEMPORÁRIO (Sentido lato) | | |
|----------------|-----------------|--------|------------------------------|--------|------|
| | 1988 | (1983) | 1988 | (1983) | |
| RFA | 12.7 | 12.0 | 11.2 | 11.1 | (84) |
| FRANÇA | 12.0 | 8.9 | 7.8 | 3.2 | |
| ITÁLIA | 5.0 | 3.5 | 5.8 | 4.9 | |
| PAÍSES BAIXOS | 29.4 | 20.9 | 8.7 | 3.8 | |
| BÉLGICA | 11.0 | 8.3 | 5.4 | 4.1 | |
| LUXEMBURGO | 6.7 | 6.2 | 3.7 | 1.8 | |
| REINO UNIDO | 22.8 | 19.4 | 5.9 | 3 | |
| IRLANDA | 8.2 | 5.8 | 9.1 | 3.1 | |
| DINAMARCA | 22.5 | 25.6 | 11.1 | 3.5 | |
| GRÉCIA | 4.0 | 4.9 | 17.6 | 12,7 | (85) |
| PORTUGAL | 4.5 | | 18.5 | | |
| ESPAÑA | 4.7 | | 22.3 | | |
| COMUNIDADE | 13.6 | | 9.6 | | |

Fonte: Inquérito às forças de trabalho.

Reproduzido: COM(90) 228 final Syn 280 13/8/90. p.10

MAPA 3

**Evolução percentual do emprego a tempo parcial e a tempo inteiro -
1988/1983**

| PAÍS MEMBRO | A TEMPO INTEIRO | A TEMPO PARCIAL |
|---------------|-----------------|-----------------|
| RFA | +4.6% | +11.4% |
| FRANÇA | -1.6% | +36.6% |
| ITÁLIA | +0.2% | +45.5% |
| PAÍSES BAIXOS | +6.5% | +68.4% |
| BÉLGICA | -0.5% | +36.1% |
| LUXEMBURGO | +7.6% | +9.2% |
| REINO UNIDO | +3.8% | +26.1% |
| IRLANDA | -4.8% | +39.2% |
| DINAMARCA | +14.8% | +12.8% |
| GRÉCIA | +9.7% | -10.7% |
| EUR10 | -2.4% | -27.7% |

Reproduzido de: COM - Syn 280 - 281 - 13/8/90. p.10

MAPA 4

Percentagem de emprego a tempo parcial em determinadas indústrias

| PRODUTOS | | | | | | |
|----------|-------------------------------|---------|------|---|-------------|------------|
| PAÍSES | ALIMENTARES, BEBIDAS E TABACO | | | CALÇADO, COURO, PAPEL E OUTRAS INDÚSTRIAS | | |
| | TABACO | TEXTEIS | | VESTUÁRIO | PÚBLICAÇÕES | INDÚSTRIAS |
| | | | | | | |
| B | 4.9 | 5.1 | 7.4 | 3.1 | 5.5 | 5.9 |
| DK | 21.8 | 26.4 | 13.1 | 21.4 | 26.5 | 14.1 |
| D | 9.8 | 14.5 | 22.8 | 16.9 | 13.4 | 14.6 |
| F | 7.1 | 6.3 | 1.2 | 6.7 | 6.4 | 6.5 |
| IRL | 3.3 | 4.9 | - | 5.2 | 4.9 | 4.7 |
| I | - | - | - | - | - | - |
| L | 10.5 | - | - | 15.0 | 7.4 | - |
| NL | 17.6 | 19.2 | 36.5 | 36.4 | 35.9 | 11.9 |
| P | 1.9 | 4.8 | - | 1.1 | 1.5 | 1.8 |
| UK | 13.5 | 12.1 | 6.6 | 16.2 | 11.4 | 18.0 |
| G | 1.3 | 0.8 | 5.0 | 1.7 | 1.8 | 1.9 |
| E | 1.6 | 2.5 | 5.0 | 7.3 | 2.9 | 5.6 |
| EUR12 | 9.0 | 8.5 | 11.0 | 10.7 | 12.3 | 11.1 |

Fonte: Inquérito às forças de trabalho, 1988.

Reproduzido: COM(90) 228 final 13/8/90. p.35

No entanto as empresas não aderem com facilidade ao trabalho a tempo parcial, porque consideram que esta mão-de-obra, aumenta os seus custos com pessoal e os encargos sociais.

Fala-se de trabalho intermitente quando existe uma situação em que se ligam ocasional e repetidamente por períodos em geral breves, um trabalhador e um empregador não sabendo o primeiro à partida quando os seus serviços serão requisitados: Ex: agricultura, trabalho na neve, etc...

No sentido lato estas situações em que são celebrados contratos de trabalho intermitentes de duração indeterminada, aos quais se opõe uma cláusula de intermitência, isto é, o trabalhador é contratado, ficando nesse momento a saber quais os seus períodos de laboração e de interrupção, deparamo-nos com a situação de precaridade em que se encontra o trabalhador, deveria esta forma de trabalho ser regulada de forma a considerar o trabalhador intermitente ou sazonal, em que seriam previamente definidas as tarefas e os prazos de laboração e deveria este tipo de contrato ser fiscalizado pelas entidades competentes, constantemente.

. A empreitada ou a subempreitada

Este tipo de contrato está regulado pelo artº 1207 do Código Civil, no tocante a empreitada, e estipula que **"...é o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço"**, e o artº 1213 do Código Civil define a subempreitada como **"...o contrato pelo qual um terceiro se obriga para com o empreiteiro a realizar a obra a que este se encontra vinculado, ou uma parte dela"**.

Nos casos de empreitada ou subempreitada, correspondem a uma forma de trabalho autónomo visto que o pessoal pertence às entidades a quem foi adjudicada a obra em causa, pois enquanto estas têm por finalidade concluir uma obra ou obter

um determinado resultado da adjudicação, as E.T.T. têm como finalidade a colocação na empresa utilizadora de trabalhadores não havendo qualquer resultado material por parte destas últimas. Certos autores consideram esta situação diferenciando E.T.T., empreiteiros e subempreiteiros desta forma **"...o fornecimento de trabalho por parte das empresas cedentes não constitui evidentemente a realização de uma obra ou de um resultado nos termos do artigo 1207 do Código Civil".(23)**

O resultado final é de assumir entre as partes um resultado material. Esta prestação de serviços distingue-se em relação ao trabalho temporário.

- O empreiteiro ou subempreiteiro, compromete-se pelo contrato a realizar um resultado material, enquanto a empresa de trabalho temporário cede onerosamente um trabalhador para uma tarefa determinada, tendo com ele vínculo laboral;

-No caso da empreitada ou subempreitada o trabalho tem lugar sob a direcção única do empreiteiro ou subempreiteiro, e isto pressupõe que o trabalhador não é integrado na organização de trabalho da obra. Neste caso os trabalhadores executam as tarefas em proveito de uma terceira pessoa.

Assim defenida a empreitada como sendo **"...o contrato de obra (como contrato de prestação de serviços) será caracterizado pelo facto de se prometer certo ou certos resultados de uma actividade, sem subordinação à direcção da outra parte".(24)**

Deve-se concluir que em relação ao trabalho temporário alargado, o trabalhador tem ligação com o empreiteiro ou subempreiteiro e não com o dono da obra.

Existem casos em que o trabalhador é o próprio subempreiteiro e sendo assim quando a **"prestação de trabalho do trabalhador subempreiteiro pode cessar a qualquer momento o risco de cair no desemprego é maior do que num emprego "normal".(25)**

MAPA 5

CONTRATOS A TERMO CERTO NA U.E.

| PAÍSES | CASO DE RECURSO | DURAÇÃO MÁXIMA | AUTORIZAÇÃO PRÉVIA | PARTICULARIDADE |
|---------------|---|--|---|---|
| ALEMANHA | Razões objectivas como a substituição dum trabalhador ausente ou aumento da produção | Seis meses, renováveis excepcionalmente | Aviso dos Sindicatos, possibilidade de veto | O contrato pode ser concluído sem razão objectiva, por 18 meses quando se trata do 1º contrato ou 1º emprego após a aprendizagem do trabalhador |
| FRANÇA | Execução de uma tarefa determinada. O contrato de trabalho não pode prever que o trabalho seja inerente à actividade normal e permanente da empresa | Seis meses, renováveis duas vezes no limite de 18 meses. | | Aumento do prazo em caso de aumento temporário de produtividade. |
| ITÁLIA | Só é autorizado nos casos previstos na lei. Ausência do trabalhador e trabalho sazonal. | Seis meses, renováveis 1 vez. | | A duração máxima é elevada a 5 anos para dirigentes, técnicos e administrativos. |
| GRÉCIA | Só é autorizado para o trabalho excepcional, trabalho minucioso e aumento de produtividade. | Não existe duração máxima. Pode ser renovável 1 vez | | |
| BÉLGICA | Não tem limites | Dois anos, renovável excepcionalmente | Autorização do sindicato e do trabalhador para renovar o contrato | |
| LUXEMBURGO | Só existe autorização para as tarefas estritamente definidas | Dois anos renováveis excepcionalmente | | |
| ESPANHA | Só é autorizado para: · A substituição de um trabalhador ausente · Aumento de produtividade · Lançamento de uma nova actividade | Três anos | | Estes contratos podem ser igualmente autorizados no quadro da política de formação do emprego. |
| PORTUGAL | Artº41 do D.L. 64 A/89 de 27/2 | Até 3 anos após é efectivo | | Não podem os contratos serem inferiores a 6 meses. |
| PAÍSES BAIXOS | Nenhuma regulamentação específica para o contrato a termo certo, existe liberdade quase total | | | O contrato não pode ser inferior à tarefa ou serviço a realizar. nº2 artº 45 do D.L. 64 A/89 de 27/2. |

Fonte. Problemes Economiques nº 2 - 185 de 25 de Julho 1990.

Anteriormente autores estimavam que o T.T. se tratava de "**trabalho de esquadra ou equipa externa**".(26) Era um grupo de trabalhadores que eram comandados por um responsável que uma determinada organização lhes pagava e a quem pertenciam. Existe neste caso uma forma de trabalho subordinado, idêntico à forma contratual de hoje. Na realidade, tratava-se de subemprego, dado que era necessário conseguir um determinado resultado para haver conclusão de objectivos propostos.

. Trabalho temporário

Antes de abordarmos o trabalho temporário na sua amplitude será necessário defini-lo. Ao tratarmos deste tema dever-se-á, definir, sumariamente a Cedência Ocasional de mão -de-obra, prevista nos artigos 26 e seguintes do D.L. 358-89 de 17 de Outubro, em que o empregador põe provisoriamente, trabalhadores seus à disposição de uma terceira entidade, que tem relações jurídicas e/ ou económicas, sem que a primeira faça da cedência a sua actividade principal e sem pôr termo ao vínculo que a liga aos trabalhadores cedidos. **Tema desenvolvido na IV parte.**

Os trabalhadores cedidos ocasional e temporariamente por uma empresa não são contratados com esse fim. Findo esse período, voltam a integrar a empresa que os cedeu. Contrariamente à E.T.T., é uma empresa que cede ocasionalmente, não tem por fim a mesma actividade profissional e permanente.

Antes de abordar toda a temática sobre o trabalho temporário que os franceses denominam "**Travail interimaire**", dever-se-á distinguir entre trabalho temporário em sentido amplo e trabalho temporário no sentido restrito. A palavra "**temporário**" na sua essência epistemológica pode conduzir a uma interpretação simplista de "**momentâneo**", "**provisório**" ou "**precário**".

O desenvolvimento do T.T. ocasionou um número incalculável de abusos, causando prejuízos sérios aos trabalhadores, poder-se-á também dizer que o T.T. trouxe riscos na evasão social.

. O Trabalho temporário no sentido amplo

O trabalho temporário, nas suas diferentes vertentes, entre as quais se destacam **"o trabalho por tempo determinado e o trabalho interino, ou temporário, no sentido estrito, ganhou importância prática como forma dos empresários induzirem os efeitos do garantismo jurídico-laboral na estabilidade do emprego".(27)**

A razão de efectuar este trabalho foi por razões de interesse pessoal e conhecimentos das matérias de direito e de facto. No entanto antes do D.L. 358/89 de 17/10 autores conhecidos pela sua ligação ao estudo laboral, consideravam que o T.T. encontrava-se **"em moda". (28)**

O primeiro, abrange todos os casos em que o trabalhador é contratado por um período limitado ou para uma tarefa específica, em contraste com o contrato de trabalho por um período indeterminado pelo qual o trabalhador passa fazer parte integrante da organização do empregador, por um longo e crescentemente seguro período.

O termo trabalho temporário **"é ambíguo porque ele abarca tanto ao emprego temporário quanto à actividade temporária ou ocasional".(29)**

O sentido emprego é considerado, trabalho com contrato a prazo em que existe relação horizontal ou linear. No sentido de actividade é aquele em que existe intermediação de uma E.T.T. e sendo assim é o chamado T.T. no sentido restrito.

. O trabalho temporário no sentido estrito

O conceito de T.T., estabelecido por este autor, **"trata-se de uma situação de prestação de trabalho que comporta uma relação jurídica triangular, de que são partes, o empregador temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora, assentes em dois contratos, autonomos no plano jurídico, mas interdependentes no ponto de vista funcional".(30)**

MAPA 6

Sentido lato

Contrato a prazo

Contrato a Termo Certo e incerto

Sentido estricto

Contrato de trabalho temporário

**Contrato de utilização de trabalho
temporário**

Fonte: O Regime do contrato de trabalho temporário - Alcides Martins

Revista Pessoal nº 43 da A.P.G.T.R.H.- Janeiro/ Fevereiro 1990.

"O trabalho temporário apareceu como um jogo a três".(31)

O conceito da O.I.T. e da O.C.D.E sobre o trabalho temporário é **"a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade de força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na organização da empresa utilizadora".(32)**

Autores conceituados elaboraram uma definição própria do trabalho temporário no sentido restrito, **"É uma actividade que consiste para uma empresa, empresa de trabalho temporário, de pôr à disposição de um terceiro, empresa utilizadora, assalariados, trabalhadores temporários, especialmente contratados para o efeito, a fim de cumprir, para um terceiro, tarefas não duráveis chamadas "missão".(33)**

Outra definição mais mercantilista, no sentido estrito considera esta mão-de-obra como uma mera ferramenta, **"A empresa de trabalho temporário vende um serviço a uma empresa utilizadora: para o efeito contrata pessoal: o serviço em questão consiste em um empréstimo de assalariados para a execução de certas tarefas mais ou menos bem definidas".(34)**

A segunda, abrange a relação que se estabelece entre o trabalhador e uma organização de trabalho temporário que por **"sucessivos acordos põe o trabalhador à disposição de um terceiro utilizador por um período limitado para nele executar uma tarefa específica".(35)**

O legislador português definiu as normas que se processa o trabalho temporário, conforme previsto na alínea d) do artigo nº 2 do D.L. 358/89 de 17 de Outubro, **"O contrato de trabalho celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores"** e na alínea e) do mesmo preceito legal define-se o contrato de trabalho como aquele **"...contrato de prestação de serviços celebrado entre**

um utilizador e uma E.T.T., pelo qual se obriga mediante retribuição a colocar à disposição daquele um ou mais trabalhadores temporários".

"A evolução do trabalho temporário está mais ligada ao desenvolvimento da actividade económica e nomeadamente ao desenvolvimento dos investimentos do que ao aumento do desemprego".(36)

Em conclusão desta parte, reiteramos o nosso pensamento no sentido de que o trabalho temporário transporta dentro de nós situações controversas, ideia que vai ao encontro desta frase que é aquela que melhor ilustra este sentido: **"Existem imagens um tanto ou quanto contraditórias, apoiando-se sobre um exame, em muitos casos parcial dos factos associados ao trabalho temporário".(37)**

A relação existente entre a E.T.T. e a E.U. é efectuada na maioria dos casos por via telefónica, serviço rápido e eficiente **" uma simples chamada telefónica pode solicitar ou encomendar, um trabalhador temporário para uma determinada data".(38)**

2- Evolução histórica do trabalho temporário

A origem do trabalho temporário verifica-se com Ramsés II, com os sazonais na agricultura.

Na Idade Média, os "campagnons", na volta à França, quando executavam os trabalhos inerentes aos seus ofícios; este tipo de trabalhadores já se agrupava em classes trabalhadoras, o que deu origem ao sindicalismo moderno. Os "compagnons" executavam tarefas temporárias.

Com datas mais recentes, o recurso temporário dos trabalhadores na hotelaria, ou os tarefeiros na administração.(39)

Também se verifica com contratos a termo indeterminado, no seio do espectáculo, música, agricultura ou empregados de jogos.

O trabalho temporário é aquele que por natureza do serviço fornecido torna-se uma substituição ou reforço em função das necessidades produtivas.

De forma intermediária o trabalho temporário surgiu nos Estados Unidos da América e no Reino Unido, no início do século XX.

Foi na década dos anos 50 que se começou a alastrar pelos países industrializados.

No que toca à França a primeira empresa de trabalho temporário foi criada em 1924, sob o nome de "Buisness Aid", mas o grande desenvolvimento deste tipo de empresa intermediária data dos anos 50, após a segunda Grande Guerra e no seio do Plano de Marshall. No entanto encontravam-se banalizadas nos países industrializados tais que nos Estados Unidos, Reino Unido ou Países Baixos.

Em França as 4 maiores empresas são a : "Eco", "Bis", "Manpower" e "Adia", que representam mais de 55% da totalidade da actividade; a maioria especializou-se em profissionais direccionados para os **para-médicos, bancos, seguros, hotelaria, alta costura, electrónica industrial e robótica.** (40)

Em Portugal a actividade de cedência de trabalho temporário organizado de forma legal tem menos de 32 anos, idade da primeira empresa a operar no território nacional.

A actividade alastrou-se em Portugal sobretudo a partir de 1977 devido certamente à composição social.

3- Organização internacional do trabalho e o trabalho temporário

A Convenção nº 2 da O.I.T. de 1919, já estabelecia a necessidade de um sistema de **"colocação gratuita"** e a necessidade de articulação com agências privadas, quando ambos coexistissem.

A Convenção nº 88 da O.I.T. prevê que todo o Estado subscritor deve manter e assegurar a existência de um serviço público e gratuito do emprego.

"Os Estados organizados do mercado de emprego, sem prejudicar a actividade privada, quando existe ajustamentos entre ambos, de forma a não permitir abusos tráfico ilícito de mão-de-obra".(41)

A Convenção de 1933 da O.I.T. tomou posição quanto às agências de colocação não gratuita. Aí diferenciava-se a suspensão deste tipo de agências de colocação. Esta Convenção deu origem à Convenção nº 96 da O.I.T., sendo esta mais flexível que a anterior; assim considera, que a **"força de trabalho não é uma mercadoria"**, através da declaração de Filadélfia, os Estados que aderiram à Convenção nº 96 deveriam de prosseguir como objectivo fundamental, nos seus países o pleno emprego.

A Convenção nº 96 foi ratificada por 32 países um dos quais Portugal.

Em 1960 o governo Sueco interpelou o B.I.T. "Bureau International du Travail", para saber se as E.T.T. eram agências de colocação não gratuitas. O director geral do B.I.T. considerou que estavam abrangidas pela Convenção nº 96, no seu artigo 1º, que as agências de colocação não gratuitas são **"...todas as pessoas, sociedades, instituições, agências ou quaisquer outras organizações que serviam de intermediários para fornecer um emprego a um trabalhador ou a um empregador, a fim de obterem de um ou de outro modo um lucro material directo ou indirecto..."**.

a) A Convenção nº 96 da O.I.T. na ordem jurídica portuguesa

O D.L. 100/80 de 9 de Outubro aprovou a convenção nº 96 da O.I.T. com a aceitação da 2ª parte, a qual visava suprimir as agências de colocação não gratuita. Esta medida entrou em contradição com o D.L. 427/80 de 30/9 cujo objecto, era regular, **"o exercício da actividade privada da selecção e colocação com fins lucrativos"**.

Para o efeito, foi publicado o decreto do Governo nº 68/84 de 17 de Outubro que revogou o D.L. 100/80 de 9/10. Neste contexto, **o legislador regulamentou a actividade de trabalho temporário através do D.L. 358/89 de 17 de Outubro.**

b) A Convenção nº 96 da O.I.T. e o direito internacional do trabalho

Em termos de direito internacional do trabalho o problema têm sido colocado a propósito da Convenção nº 96 da O.I.T. que proíbe a existência ou exige regulamentação específica do funcionamento das agências de colocação com fins lucrativos, na medida em que se consideram como tais as empresas de trabalho temporário.

A ideia a nível internacional, é que os trabalhadores não devem ser explorados por intermediários, nem perder os benefícios da aplicação das leis do trabalho pelo funcionamento de **"diagramas"**, devendo restringir o papel dos intermediários pagos.

O artigo 427 do Tratado de Versalhes de 1919 estabelecia que **"O princípio fundamental do direito do trabalho, consistia em que o trabalho não deve considerar-se como uma mercadoria ou um artigo de comércio..."**.(42)

c) A Convenção 96 da O.I.T. e as agências privadas de colocação

A Convenção nº 96 da O.I.T., na parte II, apresenta como objectivos, os de criar serviços oficiais públicos de emprego e gratuitos e suprimir progressivamente as agências lucrativas de colocação.

Estas agências ao invés das E.T.T. não têm actividade de intermediação que caracterize tais agências. As empresas cedentes não se dedicam à prática da mediação e não podem juridicamente limitar as suas responsabilidades retributivas na condição de os trabalhadores em causa encontrarem ocupação na empresa comissionária.

Hoje em dia são lícitos os negócios resultantes do trabalho humano e da força de trabalho.

d) Serviço público de emprego

Deviam existir para certos autores, serviços públicos de emprego, com um determinado desenvolvimento, tornando assim **"A organização do serviço público de emprego deve ser tal que assegure a eficácia no recrutamento e na colocação dos trabalhadores: neste sentido deve ajudar os trabalhadores a encontrar um emprego adequado e os empregadores a recrutar os trabalhadores que se ajustem às necessidades das empresas".(43)**

Convenção nº 88

Deverão os serviços públicos de empregos responder com eficácia às seguintes condições:

- Fazer o registo das solicitações dos trabalhadores, e ajudá-los, dando-lhes formação profissional tendo em vista um trabalho;
- Obter informações das entidades patronais sobre perspectivas de emprego;
- Recrutar e seleccionar possíveis candidatos em função dos lugares vagos;
- Organizar os serviços entre pedidos e ofertas de emprego;
- Ajudar e compensar os trabalhadores, quanto à mobilidade geográfica, transferências temporais nacionais ou internacionais;
- Recolher e analisar dados sobre o mercado de emprego, tendo em vista uma base de dados, tanto para as entidades oficiais, entidades patronais e trabalhadores;
- Colaborar na organização e funcionamento quanto ao subsídio de desemprego,e;
- Desenvolver em parceria, com outros organismos públicos e privados, trabalhos científicos sobre eventuais tendências de mercado de trabalho.

4 - O trabalho temporário na ordem jurídica Comunitária

O trabalho temporário já existe, há algum tempo, como preocupação na mente dos dirigentes europeus. Assim o preâmbulo da proposta tendente a promover a melhoria da segurança e saúde considera que **"os fluxos relativos aos nossos recrutamentos, evidenciam um forte conhecimento das relações de trabalho a tempo parcial e/ ou temporário..."**.(44) O mesmo instrumento define o trabalho temporário no artigo primeiro como sendo aquele que **"abrange todas as relações entre a empresa de trabalho interino que é o empregador e o trabalhador, não tendo este último celebrado contrato com a empresa em que exerce a sua actividade"**.

Já as orientações da Comissão dos anos 80 eram no sentido de desenvolver uma estrutura activa de prospecção e de colocação de trabalhadores, em que deveria haver uma ligação entre **"bureaux privés de placement"** e **"a acção pública de emprego"**.(45)

Uma resolução de 1981, estimava que o T.T. estava a ter um desenvolvimento preocupante **"é necessário dissuadir a empresa a solicitar esta forma de actividade que escapam às disposições contratuais ou legislativas que regem a protecção do trabalho".**(46) Esta mesma norma previa que a Comissão e o Conselho deveriam definir o trabalho temporário, elaborar directivas que prevenissem abusos nesta matéria.

Uma orientação sobre o trabalho temporário da Comissão já estipulava que a **"pobreza dos serviços públicos de colocação é uma das chaves de sucesso das empresas privadas de T.T."**(47), assim o facto de hoje recorrer ao trabalho temporário de forma quase permanente, quando havia o pleno emprego. O trabalhador temporário exercia o emprego adaptado às necessidades dos trabalhadores que não podiam, ser contratados em empregos permanentes.

Uma resolução do Conselho, pelo facto do grande desenvolvimento, determina que deveria haver uma acção comunitária no sentido de **"assegurar o controle do T.T., e por outro lado, a protecção dos T.T. no plano social".**(48)

A proposta de directiva da Comissão, considerava no seu artigo 2 que **"Em caso de T.T. ilegal, a empresa utilizadora é responsável a título subsidiário pelo pagamento da contribuição para a segurança social, remunerações e direitos dos trabalhadores temporários, assim como os custos eventuais de repatriamento se existir falhas na E.T.T."**(49) Enquanto este artigo fala da subsidiariedade a nossa legislação considera a E.U. de responsável solidária com a E.T.T..

Também tem de haver com o representante do pessoal, todas as informações úteis, nomeadamente, motivos de recurso ao T.T., duração das missões, no de T.T. a que se refere, qualificações profissionais exigidas, remuneração base, valor a pagar pelo E.U. à E.T.T., local, horário, e características particulares do trabalho, que o trabalhador temporário executa.

Em 25 de Junho 1991 o Conselho adoptou a **directiva 91/383/CEE sobre o trabalho temporário**.⁽⁵⁰⁾ Ao elaborarem esta directiva, a U.E. regulamenta, e aceita de forma legal o T.T..

Aqui, pode-se pôr o problema de adaptação desta directiva nas legislações nacionais no que se refere aos países que não aceitam o trabalho temporário, o artigo 9 estipula que **"as disposições nacionais e comunitárias, existentes ou futuras..."**.

Acerca desta directiva que não satisfaz os trabalhadores, as E.T.T., e as E.U., autores consideram que **"o desinteresse pela nova directiva, não contém uma disciplina geral do trabalho atípico (em particular do T.T.) nem elimina nem altera o tratamento discriminatório (entre o trabalhador típico e o atípico), nem ameniza nem diverge do regime salarial, que traz às Comunidades uma certa paz, no que toca ao mercado de trabalho no Sul da Europa e procura traduzir-se com grande distorsão na concorrência e incrementa o "dumping" social"**.⁽⁵¹⁾

5 - Normas do direito português

Logo após a ratificação da III parte da convenção nº 96 da O.I.T. que previa a autorização legal agências de colocação não gratuitas, pelo D.L. 68/84, este revogou o D.L. 100/80 de 9/10, este último vinha ao encontro da supressão deste tipo de agências.

Neste contexto viram-se os governos, na obrigação de legislar, sobre o trabalho temporário tendo como objectivo regulamentar este tipo de trabalho atípico.

Houve no entanto evolução quanto à necessidade de efectuar trabalhos preparatórios, assim surgiram dois projectos de diploma para apreciação pública, o primeiro datado de 21 de Março de 1985⁽⁵²⁾, e o segundo de 21 de Julho de 1989⁽⁵³⁾, ambos na separata nº 2 do Boletim do Trabalho e Emprego o que deu origem a aprovação do D.L. 358/89 de 17/10, não omitindo a discussão da Assembleia da República, publicada no Diário da Assembleia da República 1ª

Série nº 50 de 10 de Março 1989, proposta de Lei com pedido de autorização legislativa para a definição do regime jurídico do trabalho temporário.

a) Decreto do Governo nº 68/84

O D.L. 100/80 de 9/10, ractificou a segunda parte da Convenção da O.I.T. que previa a supressão progressiva de agências de colocação não gratuita com fins lucrativos. O nº 1 da Convenção menciona que **"As agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos...serão suprimidas dentro de um prazo limitado cuja duração será especificada pela autoridade competente"..**

Neste caso, as autoridades encontraram graves dificuldades de implementar um serviço público em que houvesse rapidez e eficiência. O nº 2 desta norma previa que **"Essa supressão não poderá efectuar-se enquanto não tiver sido estabelecido um serviço público de emprego".**

Visto que o serviço público de emprego não conseguiu combater certas deficiências e que os próprios políticos reanalizaram a situação do emprego, surgiu o Decreto do Governo 68/84 que alterou a não aceitação de agências privadas, para uma situação de regulamentação destes serviços particulares e aceitou a III parte da Convenção nº 96 da O.I.T..

Existe distinção entre **"As agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos"**, artigo 10, e **"As agências de colocação não gratuitas com fins não lucrativos"**, artigo 11 da Convenção nº 96 da O.I.T..

O nº 1 do Decreto do Governo 68/84 aprovou a Convenção nº 96 na sua III parte **"É aprovada, para ractificação, com aceitação da sua parte III, a Convenção nº 96, relativa a agências de colocação não gratuita, adoptada pela conferência geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 32ª sessão".**

A Convenção nº 96 estabelecia e definia o que eram agências de colocação com fins lucrativos na alínea a) do nº 1 **"...todas as pessoas, sociedades, instituições, agências ou quaisquer outras organizações que sirvam de intermediários para fornecer um emprego a um trabalhador ou um empregador, a fim de obter de um ou de outro um lucro material directo ou indirecto..."**.

b) Anteprojectos

A separata nº 2 de 21 de Março 1985, é o primeiro projecto de diploma sobre o trabalho temporário, este documento era constituído por nove artigos, dos quais todos estavam directamente relacionados com o contrato de trabalho descorando a parte da empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora e a abordagem da cedência ocasional em que um acordão de 1974, já previa que no nosso direito nada impedia uma empresa de ceder a outra, económica ou juridicamente interdependentes, trabalhadores sem no entanto estes perderem a sua ligação contratual primeira, o dito projecto de diploma não abordou tal problema.

Já o projecto de diploma para apreciação pública do Regime Jurídico de Trabalho Temporário de 31 de Julho de 1989, aborda a questão da Cedência Ocasional.

Este estudo é em tudo idêntico ao D.L. 358/81 de 17/10 com algumas **"nuances"**, ex: o artigo 7 do projecto de diploma intitula-se **"Registo Nacional"** enquanto no D.L. o mesmo é intitulado **"Alvará e Registo"**.

c) A Constituição da República Portuguesa (C.R.P.)

A nossa constituição prevê no capítulo III, **"Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores"**.

Assim este documento máximo, defende os interesses dos trabalhadores, dando-lhes instrumentos para poderem ser ouvidos em circunstâncias desiguais.

Os artigos abaixo mencionados são somente um reflexo do ensejo de ver os direitos dos trabalhadores defendidos:

a) - Artigo 53 - Segurança no emprego;

b) - Artigo 54 - Comissão de trabalhadores;

c) - Artigo 55 - Liberdade sindical;

c) - Artigo 56 - Direitos das associações sindicais e contratação colectiva.

Face a estes artigos que são fundamentais perante o trabalho temporário, esclarecemos que eles são contraditórios:

a) O trabalho temporário não é compatível com o artigo 53 da nossa Constituição visto que este é, por natureza, atípico e a segurança no emprego não existe no T.T.. No entanto, considerando os factores produtivos não só nacionais como internacionais, poder-se-á considerar que esta noção de segurança no emprego prevista no artigo 53 da C.R.P., abrange situações alargadas pelo facto, de hoje em dia, e na Europa, em que o desemprego é um flagelo de envergadura nacional, comunitário e internacional, esta noção perde sentido, analisada no sentido estricto. Assim, dever-se-á estimar que esta definição é muito mais abrangente do que, a prevista no artigo 53 da C.R.P..

b) É impossível um T.T., que, em muitos casos, é contratado por dias ou meses, ser eleitor, e muito menos elegível, não podendo, neste caso, fazer parte da comissão de trabalhadores;

c) Os trabalhadores têm liberdade sindical, mas quando eles exercem várias profissões, e os contratos são vários, as tarefas executam-se em diferentes localidades. Por outro lado, o facto de ser sindicalizado precariamente pode pôr em causa futuros contratos entre a E.T.T. e a E.U.

Ac. da Relação de Lisboa 3/11/94 - Co. Jur., 1994, 5, 177, **nesta circunstância é aplicável ao trabalhador a C.C.T. da E.U. e não da sua filiação sindical.**

d) O mesmo problema põe-se quanto às associações sindicais e contratação colectiva.

- É incompreensível, o porquê da não existência de associações sindicais próprias de T.T..

"É de exigir que o empregador que, não só não pratique desigualdades de tratamento contrárias à Constituição mas também oriente a sua actuação no mercado de trabalho no mais completo respeito pela igualdade..."(54)

As entidades patronais portuguesas do T.T. possuem a A.P.E.T.T.. Na maior parte dos países europeus o T.T. encontra-se bastante protegido pelos sindicatos próprios ou centrais sindicais.

Como é o caso do P.R.O.M.A.T.T., em França, Sindicato dos Profissionais do Trabalho Temporário. Além de defenderem os trabalhadores também fazem protocolos com outras entidades tendo em vista a elevação das qualificações profissionais dos seus associados; ex: P.R.O.M.A.T.T. e a "Chambre de Commerce et l'Industrie de Lyon" criaram em 1990, em Lyon, a Escola Nacional dos Quadros do Trabalho Temporário.

As normas portuguesas abrangem o diploma do Decreto-Lei sobre o trabalho temporário nº 358/89 de 17/10 e dois despachos, momento em que definiu o T.T. na sua forma de funcionamento e com o qual vamos apresentar o plano de trabalho a seguir, II As E.T.T., III A Empresa Utilizadora e IV A Cedência Ocasional.

Notas da primeira parte - Instabilidade do trabalho horizontal

- 1 - Convenção nº 96 da O.I.T. de 8 de Junho de 1949. 32ª Sessão.
- 2 - Em França é utilizada a palavra "interim" para definir o trabalho temporário no sentido estrito.
- 3 - As mulheres empregadas atípicas em Portugal I.S.E.G. - C.I.S.E.P.- Heloisa Perista 1989.
- 4 - Trabalho temporário . Paula Camancho,..., Revista de Direito e de Estudos Sociais - Vária - Janeiro - Setembro 1992 - Livraria Almedina - Coimbra. p.180.
- 5 - Idem, ibidem.
- 6 - Existe-t'il un droit du contrat du travail? Pierre Saint- Jevin nº 7 - 8 Juillet - Août 1981 p.514.
- 7 - Supra nº 4 p.180.
- 8 - Emploi typique et representation du travail - Hugues Puel - Droit Social nº 7 - 8 Juillet - Août 1981 p.489.
- 9 - Et maintenant? Jean Jacques Dupeyroux - Droit Social nº 7 - 8 Juillet Août 1981 p.486.
- 10 - Supra nº 8 p. 493.
- 11 - Les emplois precaries dans la regulamentation du marché du travail - La croissance du marché atypique en Europe de l'Ouest. Gerry e Janine Rodgers. Genève - Institut International d'Etudes Sociales . Université Libre de Bruxelles 1990. p.3.
- 12 - Le travail illégal - rapport de 1980, du Secetaire d'Etat auprès du Ministre du Travail et de la Participation - presidé par Jean Fau. Droit Social nº 7 - 8 - Juillet - Août 1981. p.598.
- 13 - Pourquoi et comment normaliser le travail atypique - Robert Fossaert - Droit Social 7 - 8 Juillet - Août 1981 p.499.
- 14 - Supra nº 12 p. 601.

- 15 - A economia subterrânea vem ao decima: estratégias da população rural perante a industrialização e a urbanização. Manuel Villaverde Cabral - *Análise Social* nº 76 - Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa.
- 16 - Le travail clandestin - Robert Delorozoy - *Droit Social* 7 - 8 Juillet Août 1981 p.581 ss.
- 17 - Acordo celebrado entre a União Geral dos Trabalhadores e a Confederação do Comércio Português - Lisboa 18 de Janeiro 1995.
- 18 - Idem, ibidem
- 19 - Télétravail - Gerard Braun - *Droit Social*, 7 - 8 Juillet Août 1981 p.569 ss.
- 20 - Conceito utilizado pelo Inquérito Permanente do I.N.E.
- 21 - Le temps partiel, objet de négociation - Michel Lucas - *Droit Social* nº 7-8 Juillet - Août 1981 p.538.
- 22 - La Loi du 28 Janvier 1981 sur le travail à temp partiel - Bernard Teyssié - *Droit Social* nº 7 - 8 Juillet - Août 1981 p.520.
- 23 - A crise e alguns institutos de direito do trabalho - Bernardo da Gama Lobo Xavier. *Revista de Direito e de Estudos Sociais* - Outubro - Dezembro 1981 - Almedina Coimbra.
- 24 - Empreitada - Vaz Serra - B.M.J. - 1965, p.37.
- 25 - O trabalho temporário em Portugal - Maria José Pelicarp - Ministério do Trabalho - Fevereiro 1983.
- 26 - Teoria da relação de trabalho - Raul Ventura - Vol.1 p.301
- 27 - Trabalho a prazo - Trabalho temporário - Estudo de direito comparado - Maria José Castello Branco - Coleccção Estudos Laborais.p.7.
- 28 - Intervenção nas III Jornadas Luso - Hispano - Brasileiras de direito do trabalho - Barros Moura e Jorge Leite - 1984.
- 29 - Le travail temporaire - Jean François Germe - Ed. Sycomore Paris 1982 p.8.

- 30 - O trabalho temporário - Excepção ou regra na prática contratual? Estudo de casos. José Carlos da Silva Pereira - I.E.F.P. 1988.
- 31 - Pour une approche socio-economique du travail temporaire - François Gandouin - Droit Social n° 7 - 8 Juillet - Août 1982 p. 551.
- 32 - Glossário O.C.D.E. Mário Thesaurus
- 33 - Travail temporaire - Encyclopédia Dalloz - Travail IV - R.V. - Michel Buy - 1991. p.2
- 34 - Le contrat de travail temporaire - B. Alibert - Droit Social n° 1 - Janvier 1974 p.12
- 35 - Supra n° 4.p. 181.
- 36 - Supra n° 29 p. 552
- 37 - Les nouveaux marchands d'hommes - Guy Caire - Editions Ouvrières 1973.
- 38 - Supra 29 p. 41.
- 39 - Le travail interimaire - Guy Caire - Que sais - je n° 2804. P.U.F. - 1ª Edição 1993 p.4.
- 40 - Le travail temporaire - Daniel Marchand et Eric Marie de Ficquelmont - Que sais - je n° 2804 . P.U.F. 1ª Edição 1993 p.6.
- 41 - Las empresas de trabajo temporal en las normas comunitarias y en el derecho internacional del trabajo - Beatriz Inês Fontana - Revista de Trabajo - Octubre - Diciembre 1987 p.92.
- 42 - Idem, ibidem. p.90.
- 43 - Economia do trabalho - João Moura - Coleção Estudos Laborais. p.291 e s.s.
- 44 - COM(90) 228 final Syn 281 de 13/8/80
- 45 - COM 128 final 28/4/90.
- 46 - J.O.C.E. C260/54 de 12/10/81.
- 47 - COM(80) 351 final de 27/6/80.
- 48 - J.O.C.E. C 2/1 4/1/80.
- 49 - J.O.C.E. 128/2 de 19/5/82.

50 - J.O.C.E. L206 de 29/7/91.

51 - Il leasing de menodopera - *Le travail interimaire* nel diritto comunitário

"Play it again..." C.E.E. - Gianni Arrigo - Diritto Delle Relazione Industriali
número 1/II - 1982 p.117.

52 - Separata nº2 - Boletim do trabalho e emprego - Projectos de diplomas para
apreciação pública M.E.S.S. - 21 de Março 1985 - Lisboa.

53 - Separata nº 2 - Regime juridico do trabalho temporário - Boletim do trabalho
e emprego - Projecto de diploma para apreciação pública M.E.S.S. 31 de Julho
1989 - Lisboa.

54 - Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição - João Caupers -
Coimbra - p.162 e ss.

2ª PARTE

UNIVERSO DAS E.T.T.

II- O UNIVERSO DAS E.T.T.

1- Definição da E.T.T.

O D.L. 358/89 de 17 de Outubro define a E.T.T. como sendo "a pessoa individual ou colectiva, cuja actividade consiste na cedência temporária a terceiros utilizadores, da utilização de trabalhadores, que, para esse efeito, admite e remunera".

O trabalhador é assalariado a dois títulos, sendo na sua origem uma "mais valia para duas pessoas".(1)

A E.T.T. cede "...onerosamente e lucrativamente, a um terceiro utilizador, trabalhador que põe ao seu dispor, para aí exercer "uma missão", entende-se por missão o desenvolvimento temporário de uma actividade laboral, efectuada a uma empresa utilizadora".(2) Este autor, considera que existe disponibilidade de força de trabalho dos utilizadores, utilizando a palavra missão, retirando-a da legislação francesa.

Autores pensam que a empresa de T.T. aproveita-se da "fraqueza do serviço público da mão-de-obra".(3)

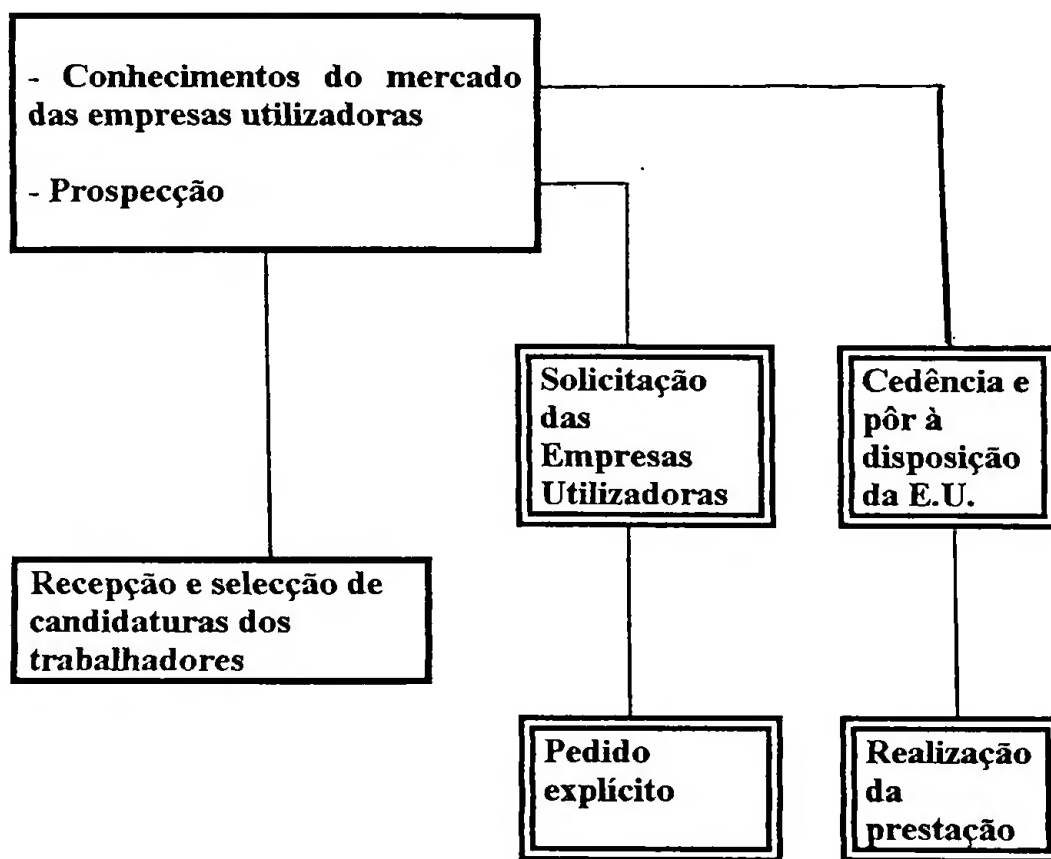
A "estratégia de racionalização ditada pelos imperativos de produtividade, competitividade e financiamento têm como corolário a limitação dos efectivos".(4)

Existem empresas marginalizadas, que se encontram a funcionar de forma ilegal, sem alvará, diz o presidente da A.P.P.E.T.

É frequente que uma sociedade constitua ela própria uma E.T.T. e lhe solicite que efectue o recrutamento e selecção.

MAPA 7

Esquema geral das prestações de uma E.T.T.



Fonte: Le travail temporaire - D. Marchand et Eric Marie de Ficquelmont - Que sais - je nº 2772 P.U.F. 1ª edição 1993 p.13.

REPARTIÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NUMA EMPRESA TEMPORÁRIA



FONTE: LE TRAVAIL TEMPORAIRE - D. MARCHAND ET E. MARIE DE FICQUELMONT
DELMAS 3^e EDITION 1 JUIN 1991 p. 54

"Existem casos de abusos"(5) ainda mais flagrantes, em que uma empresa utilizadora selecciona os candidatos, e envia os futuros trabalhadores à empresa T.T. para celebração de contratos.

Além dos abusos na contratação do T.T., autores consideram que os trabalhadores não deixam de ser meras peças que encontram nas prateleiras de um armazém **"As E.T.T. devem de dispôr de um stock de emissão, as encomendas podem ser efectuadas de um momento para o outro, as E.T.T. têm por vezes pouco tempo para enviar um trabalhador temporário em missão"**.(6) Só falta que a E.T.T. faça um embrulho e despache por correio... Acrescenta este autor, que este trabalhador temporário não deixa de ser um trabalhador como os outros. Além de satisfazer os trabalhadores, as E.U., o serviço público, e as E.T.T., **"eles põem-se em contacto uns com os outros, uma obra social, porque ela facilita a satisfação das necessidades do empregador como dos trabalhadores"**.(7)

a) Constituição jurídica e económica da E.T.T.

Para a concretização de abertura de uma E.T.T., além do investimento inicial em local, material, pessoal, do qual uma componente especial na formação de trabalhadores qualificados, deve a E.T.T. possuir elevadas possibilidades financeiras, liquidez de tesouraria, nomeadamente para efectuar pagamentos aos seus trabalhadores. Além disso, deve contar com as garantias financeiras exigíveis nomeadamente a caução prevista no nº 1 do artigo 6 do D.L. 358/89 de 17/10, **"O requerimento constituído, a favor do I.E.F.P., uma caução para o exercício da actividade de trabalho temporário, de valor correspondente ao de 150 meses de salário mínimo nacional..."**.

A E.T.T. deve suportar vultuosos encargos fixos, remunerações do trabalhador e encargos sociais directos, a segurança social e indirectos, o seguro de acidentes de trabalho, artigos 21, 22 e 23 do D.L. 358/89 de 17/10.

Não prevê o D.L. qualquer possibilidade de a requerente reclamar ou recorrer contenciosamente. De qualquer forma fica sempre ressalvada a aplicação do regime geral do E.T.A.F. (Estatutos dos Tribunais Administrativos e Fiscais) e a possibilidade de recurso contencioso do acto administrativo do indeferimento do pedido de autorização, com fundamento em ilegalidade nos termos do nº 3 do artigo 268 da Constituição.

b) Despacho do Ministro 19/10/89 - M.E.S.S.

O Despacho de 19 de Outubro 1989, veio determinar em que situação deve ser apresentada e os elementos que deve conter. O requerimento para solicitação de autorização **"... será apresentado em requerimento no Centro de Emprego e Formação Profissional da área onde o interessado tenha a sua sede ou domicílio"**.

Em anexo, o requerimento deve ser acompanhado de elementos de natureza pessoal, dos administradores, gerentes, ou directores, além das alíneas enúmeradas de b) a i).

Esta última alínea **"Documento comprovativo de constituição de caução"**, foi renovada por Despacho de 3 de Abril 1980 D.R. II Série - 78, **"este documento não é de exigir no momento da apresentação do pedido de autorização"**, mas deverá sê-lo se o I.E.F.P. emitir parecer favorável, **"notificará o requerente para, no prazo de 30 dias, fazer prova de constituição de caução"**, prevista no artigo 6 do D.L. 358/89 de 17/10.

O ministro de tutela proferiu o despacho 34/12 de 28/1/92 em que dá competência ao Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional de despachar **"...os processos relativos ao exercício da actividade de empresas de trabalho temporário... para proferir o despacho de autorização prévia..."** previsto no artigo 4 do D.L. 358/89 de 17/10, não tendo a possibilidade de subdelegação.

c) Penalidades afectas às E.T.T.

As E.T.T. estão sujeitas às coimas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do nº 1, e nº 4 do artigo 31 do D.L. 358/89 de 17/10.

- A falta de entrega de um duplicado do contrato não entregue ao trabalhador, a falta da categoria profissional ou início do contrato de trabalho acarreta para a E.T.T. uma coima de 2.500\$00 por cada trabalhador;

- Devem ser cumpridos o nº 1 do artigo 8 do D.L. 358/89 de 17/10 e as alíneas a) a d) do nº 2 do mesmo artigo, se o mesmo não acontecer serão as E.T.T. penalizadas de 10.000\$00 a 100.000\$00;

- A falta da comunicação ao Instituto de Apoio à Emigração e Comunidades Portuguesas para os trabalhadores que vão prestar laboração no estrangeiro, a não entrega de uma cópia do contrato de trabalho temporário à segurança social, ou a solicitação ao trabalhador temporário de qualquer quantia e a qualquer título, pune as E.T.T. que não cumprirem estas normas de 20.000\$00 a 100.000\$00 por cada trabalhador;

- Ter a caução em dia e o reforço da caução em caso de aumento do rendimento mínimo garantido por lei, coimas previstas de 100.000\$00 a 500.000\$00 por violação de cada um dos deveres;

- A falta de regularização e a laboração ilegal, por falta de comprovativos de legalização e responsabilidade perante os organismos oficiais acarreta a multa de 200.000\$00 a 1.000.000\$00.

A Lei 39/96 de 31 de Agosto alterou o artigo 31 do D.L.358/89, duplicando os valores mínimos e máximos das coimas previstas.

As graduações da aplicação das coimas far-se-à gradualmente em função da empregabilidade e das possibilidades monetárias deste.

d) Diferença entre E.T.T. e as agências privadas de colocação de pessoal

Ambas exercem uma actividade, que se situa entreposta entre o trabalhador e o seu utilizador final, de forma remunerada, as agências têm por objecto recepcionar as ofertas de emprego, inscrição de candidaturas a emprego, colocação de candidatos a emprego; nº 1 do artigo 3 do D.L. 124/89 de 14 de Abril. Esta não faz preparação dos trabalhadores nem tem contrato laboral com eles.

As actividades de ambas são distintas mas complementares quanto à finalidade de colocar trabalhadores nas empresas.

Prevê o nº 2 do artigo 11 do Decreto-Lei 124/89 de 14 de Abril que **"É igualmente vedada às empresas o serviço da actividade da empresa de trabalho temporário"**. Nota-se que as agências não podem exercer a actividade de T.T., pois esta é exclusiva das empresas que se dedicam a esta actividade.

Será penalizada de 200.000\$00 a 1.000.000\$00, se as agências de colocação exercerem actividades de trabalho temporário al.e) do nº 1 do artigo 16 do mesmo preceito legal.

"A existência de E.T.T. deve-se ao facto que o monopólio público do mundo do emprego, enfraqueceu, e que por falta de poder impedir, que o mesmo vá para a actividade privada".(8)

2- Agências de colocação gratuita e não gratuita

Tem de se diferenciar entre os agentes de colocação gratuita dos organismos oficiais e a colocação não gratuita dos agentes de colocação.

No primeiro caso os organismos oficiais limitam-se a receber a proposta da empresa solicitando um trabalhador com um determinado perfil. Estes, encaminham os eventuais interessados. No segundo caso, o agente recruta, e selecciona o trabalhador e é a entidade patronal que paga ao trabalhador.

Verifica-se também que existe legislação em que há organismos que debitam determinadas somas. É possível enquadrar um determinado tipo de trabalhadores, ao contrário do que afirma a Convenção nº 96 do O.I.T., em que a colocação e selecção efectuada por organismos oficiais deve ser gratuita.

Não deve de haver problemas na caracterização existencial, no tocante às divergências entre este tipo de agências, **"as empresas em causa não se confundem com agências de colocação, pois não têm actividade de mediação que caracteriza tais agências".**(9)

a) Actividades privadas de colocação de pessoal

Esta actividade caracteriza-se pelo facto de certas entidades proporcionarem a admissão de trabalhadores numa empresa, sem que entre elas e o trabalhador se estabeleça qualquer vínculo jurídico-laboral, desempenhando, por isso, uma actividade de intermediação **"entre a procura e oferta de emprego"**, artigo 2 do D.L. 124/85 de 14 de Abril.

As E.T.T. só são remuneradas pelas empresas utilizadoras, enquanto neste tipo de serviço, as agências podem sê-lo pelos trabalhadores como pelas empresas ou entidades que requerem esse serviço artigo 12º D.L. 124/89 de 14 de Abril.

O preâmbulo do D.L. 124/89 explicita que deve de haver diferenças entre estes dois tipos de intermediários no sentido de **"...caracterizar as agências privadas de colocação, de modo a distingui-las claramente das empresas de trabalho temporário..."**.

Assim o nº 1 do artigo 2 considera **"agências, todas as pessoas singulares ou colectivas não integradas, sob qualquer forma, na administração pública que promovem a colocação de candidatos a emprego, servindo de intermediários entre a procura e a oferta de emprego."**

As actividades das agências privadas de colocação consistem, conforme nº 1 do artigo 3, na:

- "a) Recepção de ofertas de emprego;**
- b) Inscrição de candidatos a emprego;**
- c) Colocação de candidatos a emprego."**

Este tipo de agência privada de colocação pode ser **"gratuita e não gratuita"** nº 1 do artigo 6 e nº 2 do mesmo artigo prevê que **"As agências não gratuitas podem prosseguir fins lucrativos ou não lucrativos"**, para se considerarem com fins lucrativos, as agências devem ter como objectivo obter efeitos materiais directos ou indirectos, sendo as sem fins lucrativos aquelas que não pretendem obter proveito material.

Podem estas últimas categorias de agências exercerem a **"actividade como contrapartida do pagamento de direitos de admissão, quotizações ou reembolso de despesas"**.

Quanto às agências não gratuitas podem cobrar ao candidato a emprego colocado por seu intermédio uma determinada importância em função o tipo de contrato celebrado, e do prazo de colocação, nº 2 do artigo 12.

Estes tipos de agências ficam sujeitas:

- A uma caução, artigo 13;
- Controlo de actividade pelo I.E.F.P., artigo 14;
- Fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho, artigo 15;
- Contra-ordenações prévias com coima, artigo 16º.

Este Decreto-Lei revogou o D.L. 427/89 de 30 de Setembro e já previa **"a articulação entre a actividade privada de colocação e o I.E.F.P., mediante celebração de acordos para compensação de ofertas e pedido de emprego"**.

3- Razões de recurso dos trabalhadores ao trabalho temporário

Ao analisar a situação do trabalho temporário, pode-se considerar que se encontra uma "situação institucional situada a meio caminho entre a situação de empregado a título permanente, por um lado, e, a situação de desempregado por outro lado".(10)

O trabalho temporário abrange os trabalhadores que se encontram em situação de recurso, face ao difícil mercado de emprego em que as categorias mais fragilizadas têm dificuldade em encontrar trabalho, ou então serve de complemento de remuneração face às baixas reformas.

As mulheres, jovens, reformados com pensões que não chegam para sobreviver, operários indiferenciados, semi-qualificados, são os que mais procuram o T.T.. Jovens à procura de novas experiências e conhecimentos complementares em diferentes empresas ou actividades, jovens à procura do primeiro emprego, com a expectativa de ficar na empresa utilizadora após o término da cedência, desempregados que não conseguem encontrar trabalho por via dos organismos oficiais e de forma duradoura. Estas categorias de trabalhadores fazem apelo ao trabalho temporário para poderem auferir um salário, na sua maioria não são trabalhadores temporários por vocação, mas por necessidade, pela situação em que se encontra a situação do emprego.

Recorrem ainda ao trabalho temporário de uma forma menos acentuada, os casais que desejam trabalho alternadamente, por forma a melhor repartir entre si as tarefas familiares.

As mulheres casadas desejam trabalhar sem ter de abandonar por longos períodos o trabalho de casa.

"Recorrem ao trabalho temporário as pessoas que estão em fase de mudança de profissão, desempregados (principalmente) e sobretudo mulheres que depois dos 40 anos tentam uma difícil reinserção no mercado de trabalho. São por vezes bastante qualificadas, mas como já passam dos 35 anos, são excluídas pelos anúncios de emprego".(11)

Procuram também as empresas de trabalho temporário os indivíduos que terminam a sua carreira profissional e desejam ganhar algum dinheiro extra, como complemento de reforma ou simplesmente porque não tem reforma, necessitando de trabalho para enfrentar a sobrevivência.

Inscrevem-se também as E.T.T. as pessoas que, pela sua própria maneira de ser precisam de estar constantemente a mudar de actividade, na relação de trabalho, poder-lhe-emos chamar "os instáveis".

a) Vantagens para o trabalhador

O trabalho temporário permite o acesso ao mercado de emprego a indivíduos que apenas pretendam prestar colaboração temporária com uma empresa que carece dos seus serviços, de forma não permanente.

- A intermediação das E.T.T. dá aos trabalhadores a oportunidade de conhecer hipóteses de trabalho com maior facilidade do que se actuassem isoladamente;
- O trabalho temporário dá a certos trabalhadores uma facilidade de ingresso e reingresso no mercado de trabalho;
- A interposição da E.T.T. dá ao trabalhador uma presunção de confiança e capacidade profissional, uma concordância com o prestígio que só algumas E.T.T. gozam;
- O facto de ter perante si uma entidade bem estruturada, a E.T.T. permite ao trabalhador que seja representado, face aos terceiros utilizadores como uma organização funcional, o que atenua a dependência económica em que se encontra e dando-lhe capacidade de melhor desenvolver as suas tarefas.

Em certos casos os trabalhadores temporais auferem salários ligeiramente superiores à média da função que desempenham, por forma a atenuar a perda de regalias sociais que sofrem.

O actual presidente de direcção da A.P.E.T.T. afirma que 35% dos candidatos que entram no mercado de trabalho através do trabalho temporário, obtém ao fim de algum tempo um cargo de natureza permanente.

b) Desvantagens para o trabalhador:

- Trabalho precário e não duradouro;
- Ligação contratual para quem não executa os serviços para que foi contratado;
- Possibilidade de mudança constante de local de trabalho;
- Poder reivindicativo diminuto;(12)
- Remunerações incertas ou pelo menos certas durante o tempo vigente do contrato de trabalho;
- Não tem direito a qualquer indemnização, salvo as previstas nos artigos 21, 22 e nºs , 2 e 3 do artigo 23 no D.L. 64 A/89 de 27/2;

- Cria incertezas de carácter sociológico e psicológico, o que poderá levar o trabalhador a não executar as tarefas de forma adequada, ou não prestar de forma própria os serviços por saber que após o término do contrato, não possui a certeza de ter trabalho.

Os trabalhadores **"temporários estão ligados na maioria dos casos a longos períodos de desemprego".(13)**

4- Ligação jurídica do trabalhador com a E.T.T.

a) Contrato de trabalho

O trabalhador temporário tem vínculo laboral com a empresa de trabalho temporário, nº 2 do artigo 18 - D.L. 358/89, que considera que **"O contrato de trabalho temporário é celebrado por escrito, em duplicado, devendo ser assinado pelo trabalhador temporário"**, no entanto, exerce a sua actividade noutra empresa, a utilizadora, integrando-se aí no processo produtivo, sob o poder directivo do seu titular, assim estipula o nº 1 do artigo 20 do D.L. 358/89 de 17 de Outubro **"...o trabalhador fica sujeito, ao regime de trabalho aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão da prestação do trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos equipamentos sociais"**.

O Ac. da Relação de Lisboa de 17 de Novembro 1983, determina que, a entidade patronal deve comunicar ao trabalhador o final do contrato previsto nos nºs 1 e 2 do artigo 18 do D.L. 358/89 de 17/10 da **"automocidade das renovações, caso a entidade patronal não comunique, aí sim, por forma escrita, a sua vontade pôr fim ao contrato"**. O nº 1 do artigo 30 do D.L. 358/89 prevê que a inexistência ou irregularidade de documento em falta do direito do trabalhador temporário, de ser efectivo na empresa utilizadora. Assim a jurisprudência considera que a falta de comunicação ao trabalhador por caducidade do contrato, prevista na al. b) do artigo 4 do D.L. 64-A/89 neste caso determina o estipulado no nº 1 do artigo 30 do percebido do trabalho temporário que o mesmo passa a integrar o quadro da empresa utilizadora.

O Ac. Relação de Lisboa de 22 de Maio 1985 - Col. Jur., 1985, 3, 208 previa que **"Não foi reduzido a escrito, logo assume a natureza de um contrato sem prazo"**; assim já os juízes consideravam a liberdade de autonomia em matéria jurídico-laboral e a vontade de continuar com a prestação de serviços do T.T., **"Num campo em que a autonomia de vontade se pode manifestar livre e**

validamente, a autora tenha agido em plena liberdade de consciência e de determinação".

Este acordo é anterior à data do D.L. 358/89 de 17/10 que regulamenta o T.T., não obstante a importância que reveste no seu âmbito fundamental, I-"existência de uma relação trilateral", II-"...resulta da delegação de poderes do empregador para a utilizadora" e os contratos devem ser celebrados, III-"...entre o empregador temporário e o respectivo trabalhador".

No entanto, deve ser celebrado contrato a prazo certo entre a E.T.T. e o respectivo trabalhador

O trabalhador fica sujeito às ordens da hierarquia da empresa utilizadora, isso resulta da delegação de poderes do empregador para o utilizador.

O Ac. Relação de Lisboa de 18 de Junho de 1986, Col.Jur., 1986, 3, 181, estipula que **"É válida a posição contratual pela qual a entidade, de acordo com o trabalhador, cede à entidade cessionária o contrato de trabalho, passando a ser esta a entidade patronal".**

"O empregador por sua vez é toda a pessoa singular ou colectiva perante o qual uma ou certas pessoas físicas estão obrigadas, por contrato, a prestar determinada actividade mediante retribuição, sob a autoridade daquela".(14)

Existe um princípio segundo o qual **"o contrato indeterminado é a forma normal de contrato de trabalho, sendo o T.T. a excepção legalmente admitida".(15)**

Podemos deparar com a vinculação entre o trabalhador e a empresa utilizadora?

Os defensores desta tese, já não recorrem à velha teoria da incorporação, que considerava ser suficiente a inserção do trabalhador no estabelecimento para que o mesmo fosse considerado como trabalhador da empresa utilizadora.

Também o D.L. 49408 de 24/11 prevê que no seu nº 1 do artº 26 que **"A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço".**

A entidade patronal é a E.T.T. **"empregador de direito"**(16) porque no caso do trabalho temporário, ela tem poder sobre os que se encontram ao serviço de uma entidade patronal que não é aquela com quem celebram contrato de trabalho, **"empregador de facto"**.(17)

Assim sendo o empregador tem como finalidade, **"defender as disposições legais protectoras dos trabalhadores, ou de lhes recusar certas vantagens as quais eles não têm direito"**.(18)

Os responsáveis das E.U. têm essencialmente **"tendência em apreciar o T.T. unicamente sobre os aspectos económicos e financeiros"**.(19)

No contrato individual de trabalho existe **"um manifesto desequilíbrio entre os poderes patronais - poder determinativo da função, poder conformativo da prestação, poder regulamentar e poder disciplinar - e os direitos do trabalhador, pouco mais do que a protecção da retribuição (directa ou indirectamente através da tutela da categoria e da antiguidade) do repouso e da segurança no emprego"**.(20)

Poder de direcção

Poder de direcção permite a execução conforme as normas vigentes numa determinada empresa utilizadora, e o funcionamento moral dos trabalhadores. Os T.T. são dirigidos da mesma forma que os trabalhadores permanentes, devem estes obedecer às ordens do responsável da E.U., as directivas de funcionamento da empresa, executar as tarefas para que foi solicitado e obedecer ao regulamento interno nomeadamente a normas da higiene e segurança.

Poder disciplinar

O trabalhador deve obedecer às ordens do empregador. Este pode unilateralmente impôr sanções à não respectabilidade das normas.

No entanto este poder cabe à E.T.T., a empresa utilizadora não pode impôr sanções disciplinares visto que não é entidade empregadora. Pode em caso de desobediência comunicar à E.T.T. e mandar o T.T. embora por falta grave à disciplina.

Poder patronal neste caso cabe à E.T.T..

A E.U. tem poder de direcção sobre o funcionamento, deveres e direitos do trabalhador dentro do estabelecimento da empresa locadora de mão-de-obra.

É a empresa utilizadora que regulamenta as normas aplicáveis e eventualmente impõe sanções pela não aplicação, nomeadamente higiene e segurança, direitos indirectos do trabalhador.

Consta na vontade tácita do empregador e do trabalhador, de modo que se gera aceitação bilateral de um contrato jurídico-laboral tácito. Não existe relação jurídica entre o trabalhador e a empresa utilizadora.

Neste caso não existe interesse para o legislador em ter relações laborais a três por razões de política empresarial. Não interessando na maioria dos casos aos trabalhadores, estes encontram-se a trabalhar por conta da E.T.T. e estão sensibilizados sabendo que é do seu interesse que a empresa que lhes paga é a entidade empregadora, noutro caso eles teriam dois tipos de relações laborais, entre a empresa utilizadora e a E.T.T..

Este autor considera que a intermediação é o facto de elo entre três intervenientes, **"...a relação laboral de facto nasce pela mediação do cedente entre a empresa tomadora de serviço e o trabalhador. A circunstância de não lhe corresponder, originariamente, uma vinculação formal não permite**

ocultar, que é esta última empresa e o trabalhador que se estabelece o resto que se caracteriza essencialmente o contrato de trabalho".(21)

Outra teoria é aquela que determina que entre a E.U. e o trabalhador não se estabelece qualquer relação jurídica autónoma de "fonte convencional".(22)

Podemos concluir que **"o empregador contrata quem não emprega e a empresa emprega quem não contrata".(23)**

De facto a entidade empregadora é a empresa de T.T., remunera, paga à segurança social e elabora contrato de acidentes de trabalho com as seguradoras, fomenta condições de trabalho, e prevê a nossa legislação que a E.T.T. detém o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário.

A elaboração do contrato de trabalho que é regido pelo D.L. 358/89 de 17/10 artigos de 17 a 25. Com a assinatura do contrato de trabalho temporário o trabalhador obriga-se mediante retribuição, prestar laboração aos utilizadores. Este encontra-se sobre a autoridade e direcção destes.

O artº 21 do D.L. 358/89 de 17/10 estipula que o **"trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição mínima fixa por lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao utilizador ..."**.

No entanto, como o trabalhador executa a sua actividade profissional no seio da empresa utilizadora, e em seu benefício directo, **"parte dos poderes e deveres, que caracterizou o estatuto de empregador são delegados pela E.T.T. ao utilizador".(24)**

Teria assim a empresa utilizadora responsabilidade de entidade empregadora e como tal será responsável ou co-responsável pelos problemas jurídico-laborais inerentes aos trabalhadores. Ao analisar o nº 4 do artº 16 do D.L. 358/89 de 17/10 retrata o facto de haver responsabilidade solidária e concreta havendo, situações em que se encontra dividido o poder laboral no seu conjunto e devendo para o efeito analisar minuciosamente o preceito legal que estipula **"A celebração de**

um contrato de utilização com uma empresa de trabalho temporário não autorizada responsabiliza solidariamente esta e a empresa utilizadora pelo pagamento das remunerações, férias e indemnizações e eventuais prestações suplementares devidas aos trabalhadores por si utilizados, bem como dos encargos sociais respectivos".

Ora existem casos determinados de dupla empregabilidade, quando existe transferência de remunerações e outros direitos e deveres por parte da empresa de trabalho temporário e que por qualquer razão, torna a empresa pagadora a empresa utilizadora. No entanto, o nº 1 do referido artigo prevê que **"É nulo o contrato de utilização celebrado com uma empresa de trabalho temporário não autorizada..."**. O contrato de utilização é nulo, e acarreta a nulidade de contrato de trabalho temporário conforme previsto no nº 2 do artigo 16 com nova redacção dada pela Lei 39/96 de 31 de Agosto. Assim o legislador quis deixar claro que o trabalhador ou é trabalhador de uma E.T.T. ou da E.U. em casos dúbios em que a empresa empregadora não era legal face à nossa legislação; haveria anulação de contrato de trabalho e de contrato de utilização entre o E.T.T. e o utilizador da força de trabalho. A nova lei favorece o trabalhador, o nº 3 da Lei 39/96 de 31 de Agosto reflete essa situação e reflete **"...o trabalho considera-se prestado ao utilizador com base em contrato sem termo celebrado entre o trabalhador e o utilizador"**.

Deparamo-nos de facto com a relação triangular entre o trabalhador (cedido), a empresa que cede (cedente) e a empresa utilizadora.(cessionária).

Na cedência como é o caso da E.T.T., o cedente abdica da prestação principal, mas continua titular do poder de disciplina dos trabalhadores não obstante ficar sujeito ao poder de direcção da utilizadora.

O que distingue este tipo de contrato de trabalho com o contrato a prazo além da evidente diferença de sujeitos intervenientes, é a maior flexibilidade na utilização de trabalhadores para a execução de tarefas de curta duração, além de também haver um evidente alheamento por parte do utilizador de multiplas questões que o contrato de trabalho a prazo lhe acarreta.

MAPA 9

**EMPRESA
BENEFICIÁRIA
OU
UTILIZADORA
(CESSIONÁRIA)***

**PODER DE
DIRECÇÃO Nº 1 DO
ARTº 20**

- Modo de trabalho
- Lugar e execução
- Duração de trabalho
- Suspensão do contrato de trabalho
- Higiéne Seg.Trabalho
- Equipamentos Sociais

**CONTRATO DE DE
PRESTAÇÃO DE
SERVIÇOS OU DE
UTILIZAÇÃO ARTº 9
DO DECRETO-LEI
358/89**

**TRABALHADOR
(CEDIDO)***

**EMPRESA T.T.
(CEDENTE)***

CONTRATO DE TRABALHO - ARTº 17 E S.S.

PODER DISCIPLINAR Nº 2 DO ARTº 20

RETRIBUIÇÃO - ARTº 21

CONTRIBUIÇÃO S.SOCIAL - ARTº 22

ACIDENTES DE TRABALHO ARTº 22

OUTROS DIREITOS D.L. 64/A/89 DE 27/2

* Termos utilizados na Cedência Ocasional.

b) Cessação do contrato de trabalho

O D.L. 874/76 de 28/12 foi alterado pelo D.L. 397/91 de 16/10 este entrou em vigor em 1 de Janeiro de 1992, estipula o nº 2 do artº 2 do D.L. 874/76 que **"...O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano cível anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço..."**.

Este artigo é bastante abrangente, inclui nomeadamente todos os trabalhadores efectivos ou com contratos precários como é o caso do trabalho temporário.

No entanto, o trabalhador temporário em caso de cessação de contrato de trabalho pode receber os valores correspondentes a que tem direito pelo estipulado no nº 1 do artigo 10, **"Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respectivo subsídio"**.

O Ac. Relação de Lisboa de 17/11/93 Col. Juris., 1993, 5, 180, prevê que a inobservância do previsto no nº 1 do artigo 46 do D.L. 64-A/89, sobre a caducidade do contrato de trabalho e a sua comunicação, o não respeito pelos prazos dever-se-á considerar que o trabalhador é contratado a termo pela E.T.T., e não trabalhador da E.U., ao contrário do que estipula o nº 2 do artigo 30 do D.L. 358/89 de 17/10, que **" O direito de opção previsto no número anterior tem de ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às empresas, cedente e cessionária..."**.

Deve de existir previamente uma comunicação do trabalhador a optar pela integração na E.U. ou cessão do contrato de trabalho com a E.T.T..

No entanto, a jurisprudência considera válida a cessão da posição contratual, Ac. Relação de Lisboa 1/6/86 Col. Jur. 1986, 3, 181, em que o trabalhador deixa de ser da cedente, os direitos e deveres inerentes ao contrato de trabalho passaram para cessionária.

c) Relações de trabalho nas empresas de serviços

As relações de subordinação jurídica dos empregados que exercem determinados serviços (reparação, assistência técnica, limpeza,...) em diversas empresas, por natureza a título temporário, não se enquadram na figura da cedência por intermediação.

Tais trabalhadores, durante a actividade profissional executada em unidade de produção alheia, continuam submetidos ao poder directivo e disciplinar da empresa que lhes paga, responde pelos salários, e, por outras obrigações.

Não existe relação triangular em que a cedência se consubstância.

d) Regime jurídico do trabalho temporário

O trabalho temporário constitui uma realidade (mal necessário) dadas as características da moderna gestão empresarial que requer flexibilidade e capacidade de ocorrer a situações novas.

As empresas são constantemente confrontadas com necessidades específicas que se sucedem no tempo e a um ritmo vertiginoso de tal forma que não chegam a justificar a contratação a termo de novos trabalhadores.

O trabalho temporário poder-se-á tratar **"de um movimento, que nos parece não ser já a expressão de mera iniciativa de chefes de pessoal, ao nível das unidades de produção, mas na manifestação de uma estratégia a médio e longo prazo dos grandes grupos industriais, porque corresponde fortemente às suas condições presentes de funcionamento, num contexto de crise, crescimento lento, concorrência internacional endurecida, e de internacionalização da produção".(25)**

O regime jurídico do trabalho temporário integra 3 condicionantes fundamentais:

- No exercício da actividade da empresa de T.T. depende de autorização prévia do Ministério do Emprego e Segurança Social, a conceder mediante alvará numerado artigo 4 e 7 do D.L. 358/89 de 17/10, respectivamente a autorização prévia e a caução;

- Essa autorização só será concedida se a empresa requerente constituir a favor do Instituto de Emprego e Formação Profissional uma caução de 150 vezes o salário mínimo nacional mais elevado por lei e a respectiva segurança social;

- A empresa de trabalho temporário tem como fundamento exclusivo o trabalho temporário, no entanto, é possível exercer actividades conexas previsto no artigo 3 do D.L. 358/89 de selecção, orientação e formação profissionais pelo que poderão, isentar-se de I.V.A. ao porrata no que diz respeito à formação profissional financiada por organismos públicos ao abrigo do artigo 9 do Código do I.V.A. e da Portaria 52/88 de 7 de Outubro. S.E.E.F.P.

Certos autores estimam o trabalho temporário como sendo objecto de **"exploração lucrativa que deve o seu dinamismo e habilidade com que se inseriu na organização de trabalho e na forma de organização de capital"**.
(Maria Gomes Redinha)

Os trabalhadores temporários estimam que não pertencem à empresa que os utiliza e necessita deles, ora eles são temporários o que leva a que o nível gestão empresarial, que os custos fixos com trabalhadores permanentes, se transformem em custos variáveis, em função do tempo para os trabalhadores temporários.

É também um factor de diminuição de carga fiscal que parte da empresa utilizadora considerando que os custos, pelo facto de contrato de utilização

diminuir os proveitos obtidos, além do I.V.A. que é necessário acrescentar a esta facturação. A empresa utilizadora tem todo o interesse em ser considerada sujeito passivo de imposto porque é dedutível das operações do I.V.A..

As dificuldades de acesso ao mercado de trabalho residia na rigidez da legislação laboral a par da alta dos custos de mão-de-obra é a baixa produtividade que daí advém.

Custos primários ligados à antiguidade e permanência de trabalhadores permanentes na empresa.

As reivindicações sindicais são diminutas para estas categorias de trabalhadores, **"Em princípio os trabalhadores desenraizados de uma comunidade estável tem uma determinada capacidade reenvendicativa e uma menor propensão para desencadear acções colectivas".(26)**

5- Relações contratuais

Pensamos que existem certas situações que se poderão aproximar no seu conteúdo em que vários intervenientes têm negócios em conjunto, daí se retirem várias figuras entre as quais a cessão de crédito.

a) Cessão de crédito

O nº 1 do artº 577 do Código Civil estipula que **"O credor pode ceder a terceiro uma parte ou a totalidade do crédito, independentemente do consentimento do devedor"**.

Neste caso, o contrato entre a E.T.T. e a E.U. existe uma relação em que existe cessão de crédito. Quanto ao trabalhador, ele articula-se entre estes dois intervenientes em que **"A cessão é o contrato pelo qual o credor (cedente) transmite a terceiro (cessionário), independentemente do conhecimento do devedor devedor (cedido) a totalidade ou uma parte do seu crédito"** .(27)

O trabalhador temporário encontra-se na obrigação de cumprir o contrato, sabendo das condições da cedência, logo tem de o trabalhador consentir em executar uma tarefa, em determinado local, horário, vencimento, entre outros, visto que quando assinou o contrato de trabalho com a E.T.T., consentiu na sua cedência o que equivale a uma cessão de crédito.

Há quem pense que além da cessão de crédito, deve ser transmitido ao cessionário os acessórios, com a transferência da força de trabalho, têm também de ser transferidos os direitos, como o poder de direcção, disciplinar, de remuneração, e outros inerentes ao contrato de trabalho. Só que neste caso o poder de direcção é transferido para a E.U., ficando os restantes acessórios na posse da E.T.T., esta é que contrata e paga o trabalhador.

b) Interposição negocial

A interposição social pressupõe a transferência dos direitos adquiridos por conta do dono legítimo do negócio, visando o desaparecimento do intermediário. Ora no caso do T.T. existem três tipos legítimos intervenientes, o trabalhador, a E.T.T. e a E.U., cada um com uma quota parte deste negócio

O contrato de trabalho, elaborado entre a E.T.T. e o trabalhador permite, que como entidade patronal, a E.T.T., fizesse com que este utilizasse todos os seus direitos. Ora os poderes de entidade empregadora encontram-se divididos (28), entre o utilizador que exerce os poderes previstos no nº1 do artigo 20 do D.N. 358/89 de 17 de Outubro em que a E.U. é responsável pelas condições de trabalho e o nº 2 do artigo 20, que o poder disciplinar cabe à entidade patronal visto que é esta que remunera o trabalhador.

Prevê o nº 1 do artigo 1181 do Código Civil que **"O mandatário é obrigado a transferir para o mandante os direitos adquiridos em execução do mandato"**.

Referenciando o artigo 1181 do Código Civil, este não estipula no seu teor objectivo, se a relação laboral é ou não dividida entre duas ou mais entidades. No seu conceito objectivo poder-se-á considerar que uma transferência de direitos, só se encontra completa quando todas as condições de entidade patronal se encontram reunidas como é o caso da relação linear ou tradicional.

c) "Location de main-d'oeuvre"

A "location de main-d'oeuvre" que os franceses assim consideram não é factor primordial no seu enquadramento.

A entidade patronal é interveniente directa, logo o T.T. deverá ceder e não alugar a sua força de trabalho a quem entender. Só ao trabalhador compete decidir a cedência da força de trabalho, visto que engloba duas forças inertes, uma subjectiva, a capacidade de decidir, e, a outra objectiva, a força física que possui o trabalhador para exercer uma determinada função.

O artigo 1022 do Código Civil determina que a locação é **"...o gozo temporário de uma coisa..."**, sendo esta móvel ou imóvel na definição do artigo 1023 do mesmo código.

d) Contrato e subcontrato

Quanto ao contrato e subcontrato existem divergências no entanto, certos autores consideram que no contrato de trabalho celebrado entre a E.T.T. e o trabalhador, existem cláusulas de cedência que equivale à aceitação de um subcontrato dentro do contrato de trabalho.(29)

O contrato encontra-se definido no artigo 405 e ss. do Código Civil o nº 2 do mesmo perceituado legal estipula que **"As partes podem ainda reunir no mesmo contrato regras de dois ou mais negócios, total ou parcialmente reguladas por lei"**.

O T.T. encontra-se interligado na forma económica entre a E.U. e a E.T.T., de forma jurídica entre o trabalhador e a E.T.T. e esta com a E.U. por via de contrato de utilização.

Assim o subcontrato encontra-se emergente do contrato, se não houver o primeiro, o segundo não poderá existir, só por si, visto que o direito português só menciona dois tipos de subcontratos: a sublocação 1060 ss. e a **subempreitada, já analisada na primeira parte do presente trabalho.**

e) Cessão da posição contratual

A cessão da posição contratual é admitida por certos autores como sendo **"O contrato pelo qual "...uma das partes contratuais (cedente) com o consentimento do outro contraente (cedido) para um terceiro (cessionário), do complexo de posições activas e passivas criadas por um contrato".(30)**

Neste caso o objectivo do trabalhador que consente em ser cedido a uma E.U., por intermédio de uma E.T.T., assim existe vontade expressa na cessão da posição contratual, negócio este que vai ao encontro do trilateratismo.

Na nossa legislação o nº 1 do artigo 424 do Código Civil determina que as **"...partes têm a faculdade de transmitir a terceiro a sua posição contratual, desde que o outro contraente, antes ou depois da celebração do contrato, consinta na transmissão".**

A jurisprudência vem desde 1986, antes do D.L. que regulamenta o trabalho temporário, a considerar que é possível esta figura, **" É valida a cessão da posição contratual pela qual a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, cede à entidade cessionária o contrato de trabalho..."**, Ac. Relação de Lisboa 18/6/86 Col.Jur. 1986, 3, 181.

f) Contrato a favor de terceiros

Assim estipula o nº 1 do artigo 443 do Código Civil **"Por meio de contrato, pode uma das partes assumir, perante outra que tenha na promessa um interesse digno de protecção legal, a obrigação de efectuar uma prestação a favor de terceiro estranho ao negócio..."**.

O nº 2 do mesmo preceito legal estipula que **"...têm as partes ainda a possibilidade de emitir dividas ou ceder créditos e bem assim de constituir, modificar, transmitir direitos reais"**.

Alguns autores, consideram que **"Esta categoria contratual exige, portanto a presença de dois requisitos: a existência de um terceiro e a aquisição por este de um direito próprio a um benefício".(31)**

"O terceiro a favor de quem for convencionada a promessa, adquire o direito a prestação, independentemente de aceitação" nº 1 do artigo 444 do Código Civil.

Outros determinam que não é necessária a **"aceitação"** ou **"adesão do terceiro".(32)**

Artigo 424 do Código Civil, **"...qualquer das partes tem a faculdade de transmitir a terceiro a sua posição contratual...",** deve de haver conhecimento prévio do cedido, **"...onde concorrem três declarações de vontade. Acresce a necessidade, no caso de adesão preventiva do cedido à transmissão da posição contratual, da notificação ou reconhecimento desta sem o que a cessão não tem eficácia".(33)**

No caso da cedência absoluta ou viciada dever-se-á fazer apelo ao artigo 240 do C. Civil que estipula no seu nº 1 **"Se, por acordo entre o declarante e o declaratório, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado".**

Se se verificar traços de simulação na cedência pois o **"negócio é nulo"** conforme estipula o nº 2 do mesmo preceito legal.

Neste contexto a cedência refere-se não só ao tempo limitado em que é realizada a prestação do trabalhador em benefício de terceiro, mas também ao poder directivo que lhe é confiado

6 - Responsabilidade contratual

a) A responsabilidade contratual

A responsabilidade contratual encontra-se dividida de forma atípica. A empresa de T.T. incorpora na sua organização o trabalhador temporário, nº 1 do artigo 20 do D.L 358/89 de 17 de Outubro **"...O trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável ao utilizador no que respeita o modo, lugar, duração de trabalho e suspensão do trabalho, higiene, segurança e medicina. Ao trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais"**.

O Ac. Relação de Lisboa de 7/5/85 A.D. 293, 688, estipula que **"em caso de acidente de trabalho do trabalhador cedido, a responsabilidade emergente do acidente cabe à entidade cedente ou à seguradora se a houver"**.

O poder de aplicações sanções no decorrer da prestação laboral, só poderá ser efectuado pela empresa utilizadora considerando que o nº 1 do artigo 39 do D.L. 49 408 de 24/11/69 estipula que **"Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho"**.

Assim temos de diferenciar se as culpas pelos danos causados pelo trabalhador devem ser imputados à empresa, à E.T.T. ou à utilizadora.

A alínea a) do nº 1 do D.L. 255/89 de 10/8 (dentro das coimas aplicadas I.G.T.), estipula que o produto das coimas aplicadas em processos instaurados pela I.G.T., são atribuídos às seguintes entidades, **"Fundo de Garantia e Actualização de Pensões, quanto ao produto das coimas em matéria de higiene, segurança e medicina do trabalho e de protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais"**.

O D.L. 491/85 de 26 de Novembro nº 1 do artigo 4 tem a mesma redação que o percebido previsto no D.L. mencionado anteriormente, no tocante ao destino das coimas aplicáveis, considera-se que neste âmbito a responsabilidade é da E.U..

Caso de responsabilidade disciplinar deve ser a E.T.T. que assume tais características.

Poderá haver instruções culposas por parte do utilizador "**culpa in instruendo**" e a existência da "**culpa in eligendo**", por parte da E.T.T., pelo facto do recrutamento e selecção e no seu envio para a organização empresarial do utilizador, tendo em conta as tarefas contratualmente ajustadas, ou não, no contrato de utilização.

b) Responsabilidade contratual comparada

Noruega - E.T.T. não pode ser responsabilizada por quaisquer danos causados pelo trabalhador, salvo se no contrato houver uma cláusula que expressamente preveja essa responsabilidade.

Dinamarca - E.T.T. é geralmente considerada responsável, fazendo normalmente um seguro para cobrir esse risco.

França - A responsabilidade recai sobre o utilizador, salvo nos casos de "**culpa in eligendo**", em que a responsabilidade é assumida pela E.T.T..

Alemanha - No caso da E.T.T. não estar conforme os requisitos legais, a empresa utilizadora considerada empresa empregadora, é responsabilizada.

Na Noruega, Estados Unidos, Bélgica e Países Baixos, o contrato de utilização isenta de responsabilidade a E.T.T., a não ser que tenha sido extremamente negligente na relação dos trabalhadores temporais.

7 - Facturação a pagar através do contrato de prestação de serviços

As entidades utilizadoras, que recorrem ao T.T. têm de efectuar o pagamento através de facturação que corresponde aos serviços prestados aos quais deve ser acrescentado o I.V.A., em contrapartida da força de trabalho dos trabalhadores cedidos, com o qual possuem contrato de utilização com as E.T.T..

a) Pagamento do I.V.A. na colocação de pessoal à disposição

Determina o nº 8 do artigo do C.I.V.A. que são **"tributáveis as prestações de serviços adiante remuneradas cujo prestador não tenha no território nacional sede, estabelecimento estável ou domicílio a partir do qual o serviço seja um sujeito passivo do imposto"**.

Assim a alínea f) do percebido, determina que a **"colocação de pessoal à disposição está sujeito a I.V.A."**

b) Facturação dos serviços por parte da E.T.T.

A empresa de trabalho temporário factura os seus serviços do preço hora efectiva do trabalho.

Para calcular, é usada a seguinte formula:(34)

$R_{mmg} (a) \times 12 \text{ (mêses)}$

$R_{mhg} (b) = \text{-----}$

52 Semanas

O registo do número de horas de trabalho é feito numa folha de ponto ou de trabalho, onde o trabalhador temporário as inscreve diáriamente.

O preço hora é normalmente calculado a partir dos seguintes parâmetros:

- 1 - Salário base do trabalhador;
- 2 - Proporcional de férias;
- 3 - Proporcional do subsídio de férias;
- 4 - Proporcional do subsídio de natal (facultativo);
- 5-Incidência da taxa da segurança social, sobre os valores mencionados de 1 a 4;
- 6 - Seguro Acidentes de Trabalho;
- 7 - Outros seguros;
- 8 - Margem bruta
- 9 - Compensação de caducidade.

(a) R_{mmg} =Remuneração mensal garantida

(b) R_{mhg} =Remuneração hora garantida

Normalmente o subsídio de alimentação é debitado à parte, assim como as deslocações e outras prestações sociais de carácter remuneratório.

As empresas não podem cobrar mais de 18% de acordo com o vencimento, derivado à concorrência conforme afirma o actual presidente da A.P.E.T.T..

8 - Trabalho temporário efectuado no estrangeiro

O artigo 12 do D.L. 359/89 de 17 de Outubro, admite a possibilidade em que só, em certos condicionantes à celebração de contratos de trabalho, para trabalhadores temporários que exercitem tarefas no estrangeiro.

Os condicionantes são de ordem administrativa, jurídica e material.

a) Limitações administrativas

As limitações administrativas baseiam-se no facto do Instituto de Apoio à Emigração e Comunidades Portuguesas deve conceder obrigatoriamente um visto para validar a cedência de trabalhadores portugueses no estrangeiro.

No entanto, se não houver informação nos dez dias posteriores à solicitação formal de vistos, estão assim considerados tacitamente diferidos, nº 1 do artigo 108 do Código de Procedimento Administrativo.(C.P.A.) **"Quando a prática de um acto administrativo ou o exercício de um direito por um particular dependam de aprovação ou autorização de um órgão administrativo, consideram-se estas concedidas, salvo disposições em contrário, se a decisão não for proferida no prazo estabelecido na lei".**

b) Requisitos de ordem jurídica e material

Existem requisitos de ordem jurídica e material. Conforme previsto no nº 1 do do artigo 12 D.L. 358/89 de 17 de Outubro:

"a) A empresa utilizadora tenha sede ou representação legal registada em Portugal ou seja associada de um agrupamento de empresas;

b) O contrato de utilização seja assinado pela representação da empresa utilizadora em Portugal ou pela empresa associada ou integrante do agrupamento, com sede em Portugal, além da assinatura da empresa utilizadora, nos últimos casos".

Devem as alíneas a) e b) serem cumulativamente, cumpridas, caso contrário fica o contrato de utilização sem efeito.

É inaceitável a situação dos trabalhadores portugueses em países europeus, em que empresas abusam da força de trabalho destes indivíduos? Será que o Estado português não deve intervir, ou os contratos de direito privado encontram-se acima da lei?

c) Responsabilidade contratual dos trabalhadores no estrangeiro

O nº 3 do mesmo preceito legal prevê que são cumulativamente, responsáveis solidariamente pelos danos patrimoniais e morais causados aos trabalhadores. O nosso Código Civil ilustra esta responsabilidade no artº 500 **"Aquele que encarrega outrem de qualquer comissão responde, independentemente de culpa pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar"**. A empresa utilizadora, associada ou agrupamento, são responsáveis em Portugal pelos danos causados aos trabalhadores, que prestam serviço no estrangeiro, remunerações, encargos para a segurança social, férias, subsídios diversos, alimentação, alojamento, prestações médicas e hospitalares, repatriamento, quando findo o contrato de trabalho temporário, o objectivo é assegurar a protecção em todos os sentidos e globalmente do trabalhador deslocado no estrangeiro. A existência de ligações

jurídicas entre E.T.T. portuguesas e estrangeiras permite uma fiscalização das leis de trabalho temporário. Não é permitido a renovação sucessiva até à causa justificativa de contratos de utilização temporária no estrangeiro.

d) A proposta de directiva do Conselho

A proposta de directiva do Conselho, relativamente ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços, aplica-se às empresas que destacam os trabalhadores para executar trabalhos temporários, num Estado membro ou não, nomeadamente o nº 2 da presente proposta abrange as empresas que pertencem a uma das três categorias seguintes:

- empreiteiro ou subempreiteiro que, no âmbito da execução de um contrato de prestação de serviços, na acepção do artigo 60º do Tratado de Roma, destacam trabalhadores para executar trabalho temporário no território de um Estado-membro por conta e sob a direcção dessa empresa;
- agências de emprego temporário que coloquem trabalhadores junto de empresas que operam num Estado-membro executando trabalho temporário desde que exista uma relação de trabalho entre a agência de emprego temporário e o trabalhador;
- empresas que coloquem trabalhadores num dos seus estabelecimentos ou noutra empresa, quer se trate de uma empresa associada ou não, estabelecida num outro Estado-membro, para executar trabalho a título temporário -mobilidade interna ou no grupo.(35)

Estas três situações têm um elemento comum: o trabalhador é destacado por uma empresa para executar trabalho temporário num Estado-membro, que não é o Estado, cuja lei regula a relação de trabalho em questão.

A Comissão não estabeleceu definições entre empreiteiro e subempreiteiro, como também não houve distinção entre empresas que destacam trabalhadores que elaboraram contratos de trabalho no âmbito do direito público ou privado.

Fica o T.T. sobre a alçada da E.T.T. a qual é a entidade patronal do trabalhador. O advogado geral no processo "Manpower SARL contra Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Estrasburgo" concluiu que, **"Um trabalhador assalariado ou equiparado que dependendo normalmente de uma empresa de trabalho temporário com sede num Estado-membro seja enviado pela sua entidade patronal, para outro Estado-membro por um período cuja duração previsível não exceda os doze meses, a fim daí efectuar um trabalho por conta dessa entidade patronal e que dela continue judicialmente dependente, permanece sujeito à legislação do primeiro Estado...desde que não seja enviado em substituição de outro trabalhador que tenha terminado o período do seu destacamento..."** (36)

A Comunidade Europeia, desde 1968 que vem elaborando textos no tocante à deslocação de trabalhadores temporários, assim existe uma evolução na prestação de serviços, quatro textos fundamentais:

1) Regulamento C.E.E. nº 1612/68 do Conselho no nº 4 considera que os T.T. **"exerçam a sua actividade aquando uma prestação de serviços"**(37);

2) Directiva 68/360/CEE do Conselho (38), relativa à supressão das restrições às deslocações e permanência dos trabalhadores dos Estados-membros e suas famílias na Comunidade;

3) Regulamento C.E.E. nº 1408 de 14 de Junho 1971 (39), relativo à explicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores associados e aos membros da sua família que se desloquem no interior da comunidade. Este regulamento estabelece regras uniformes para a aplicação da legislação em matéria de segurança social.

4) Para Portugal o Tratado de Adesão à Comunidade Europeia, de 12 de Junho de 1985, que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 1986, previa a livre circulação dos portugueses dentro do espaço europeu a partir de 1 de Janeiro de 1993; com excepção do Luxemburgo só autorizou a entrada de portugueses a partir de 1995. No entanto era, e é, possível fazer apelo a trabalhadores portugueses por via de contrato de prestação de serviços.

9- Local de trabalho

O empregador pode determinar, preenchidos determinados pressupostos legais, que o trabalhador vá prestar temporariamente, a sua actividade profissional num local diferente do que lhe foi inicialmente destinado, artigo 87 do D.L. nº 49 408 de 24/11/69, prevê **"a deslocação do trabalhador para efeitos de percepção de ajudas de custo despesas de transporte e outros abonos"**.(40)

O Ac. da Relação de Lisboa de 20/12/1989, BTE II Série, nº 7-9/ 91, distingue **"transferência"** e **"deslocação"**. Coloca-se aí o problema da exigência de um local habitual de trabalho.

Também o acordão acima referenciado considera que a transferência implica **"mudança a título definitivo"**.

Autores consideram que certas categorias de trabalhadores encontram-se em mudança constante, **"certas tarefas postulam locais de trabalho diluído"**. (41)

Outros entendem que a mobilidade temporária pode ser interna ou externa.

O destacamento **"interno"** é a deslocação de um trabalhador temporário numa filial do mesmo estabelecimento.

O destacamento **"externo"** é aquele em que todo o trabalhador vai para outro estabelecimento, não havendo, relação jurídica, económica e financiamento entre eles.

O direito administrativo ensina-nos, que o destacamento se traduz **"...no exercício de funções, a título transitório, um serviço ou organismo diferente daquele a que pertencia o trabalhador, sendo os encargos suportados pelo serviço de destino. No caso da requisição e pelo serviço de origem no caso de destacamento"**, nº 1 do artigo 27 do D.L. 427/89 de 7 de Dezembro

Relativamente ao trabalho temporário, o trabalhador vai realizar a prestação laboral sob a direcção do titular da empresa utilizadora, e insere-se na organização.

No caso de destacamento não existe uma finalidade lucrativa, enquanto na segunda hipótese, o facto de se deslocar implica, uma forma lucrativa para a empresa prestadora de serviços, que utiliza o trabalhador.

10 - Período experimental

A legislação sobre o trabalho temporário prevê no seu nº 2 do artigo 14 que existe possibilidade de substituir o trabalhador **"...a E.T.T. se, durante os primeiros quinze dias de permanência do trabalhador no utilizador, este comunicar àquela que recusa o trabalhador ou sempre que em processo disciplinar se verifique a suspensão preventiva do trabalhador temporário"**.

Os primeiros quinze dias de laboração, são de experiência no posto de trabalho na empresa utilizadora.

Nos Estados Unidos e na Noruega a empresa utilizadora tem algumas horas para decidir se o trabalhador temporário é qualificado para o lugar, sendo a resposta negativa fica a E.T.T. encarregada de o substituir.

O legislador belga estabeleceu um período experimental com a duração de três dias, durante o qual cada uma das partes pode fazer cessar o contrato entre a E.T.T. e a E.U., sem haver necessidade de um pré-aviso ou do pagamento de uma indemnização. O direito português é idêntico ao belga, assim estipula o nº 1 do artigo 55 do D.L. 64-A/89 de 27/2 " **Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem pré-aviso e sem necessidade de marcação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização**".

Não existe direito a qualquer indemnização, é necessário a justa causa, para a rescisão do contrato pelo trabalhador artigo 35 e artigo 9, para a rescisão por parte da entidade patronal, tendo em conta o comportamento culposos do trabalhador, ambos os artigos do D.L. 64-A/89 de 27/2.

11- Salário

O salário é em muitos casos, igual a 50% do valor pago pela empresa utilizadora, à empresa locadora de mão-de-obra, por cada trabalhador cedido. Noutros casos, o valor pode atingir o triplo ou o quádruplo pago pela empresa utilizadora, à empresa locadora de mão-de-obra, por cada hora extraordinária.

"A E.T.T. é antes de mais uma empresa de mão-de-obra, que efectua os pagamentos à semana, no entanto, ela é na generalidade paga pelos seus clientes a dois ou três meses".(42)

A remuneração dos trabalhadores temporários é, na generalidade, inferior do emprego **"normal"**. Em muitos casos os trabalhadores são pagos como não qualificados, independentemente da natureza do trabalho efectuado.

A cedência de mão-de-obra pelas E.T.T. faz-se geralmente por duas vias: as E.T.T. como entidades patronais dos trabalhadores cedidos, (estes têm um contrato de trabalho com eles) ou funcionam como empreiteiros não assumindo a qualidade de empregador. Quando o contrato termina, o trabalhador temporário

tem direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração base por cada mês completo de duração. Esta é considerada uma indemnização que compensa o trabalhador da precaridade do trabalho.

12-Higiene e segurança no trabalho

Quando o trabalhador presta serviços a favor de terceiros a empresa de T.T. e a empresa utilizadora criam um vínculo jurídico. No âmbito da saúde ocupacional, desencadeiam-se efeitos jurídicos, previsto no nº 1 do artº 9 do D.L. 358/89 de 17/10, com a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário. O trabalhador pode pedir que a empresa utilizadora tome medidas adequadas à protecção da sua saúde.

Relativamente à "**cedência imprópria**"(43) o trabalhador destacado tem o direito de exigir ao utilizador, prestações de trabalho que se enquadram no domínio das obrigações no sentido estrito.

O empregador tem de tomar medidas conducentes à tutela (poder de direcção) da pessoa do trabalhador, visando proteger a sua integridade física e moral, protegendo a vida do trabalhador.

A alínea c) do artº 59 da nossa Constituição prevê que os trabalhadores têm direito "**A prestação do trabalho em condições de higiene e segurança..**"

O artº 2087 do Código Civil Italiano prescreve que o empregador é obrigado a adoptar as medidas que segundo a particularidade do trabalho, a experiência e a técnica se tornam necessárias a tutela da integridade física e "**personalidade moral**" dos executores do trabalho.

Existe uma legislação diversificada sobre higiene e segurança no trabalho explicitado numa lista temática de diplomas.(44)

Nos princípios gerais do nº 1 do artº 4 do D.L. 441/91 de 14/11 o perceptor estipula que "**Todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e de prestação de saúde**", o legislador

acrescentou o nº 2 que deveria-se **"promover a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde"**. A nosso ver dever-se-ia primeiro promover a humanização e informação o que traria como consequência a protecção mais acentuada dos trabalhadores no local de trabalho.

O D.L. 26/94 de 1 de Fevereiro vem regular as actividades de higiene e saúde no trabalho, no tocante à sua organização e funcionamento.

a) O direito à higiene e segurança dos trabalhadores

Na cedência, a lei, sem ter em conta as vontades das partes impõe a obrigação de segurança e o acesso ao equipamento social da empresa utilizadora nº 1 do artigo 20 do D.L. 358/89.

Segundo o nº 1 do artigo 20 do D.L. 358/89 de 17/10 o trabalhador fica sujeito à disciplina laboral aplicável à empresa utilizadora no que toca à higiene e segurança no trabalho.

Cabe à entidade empregadora o dever de **"...organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nela prestam serviço"**, nº 2 do artigo 3 do D.L. 26/94 de 1 de Fevereiro. Esta norma revogou os Decretos 47511 e 47512 de 25/1/67, ambos sobre serviços médicos.

No entanto, o exercício do poder disciplinar pela inobservância das pertinentes regras de higiene e segurança igualmente lhe foi deferido conforme estipula o nº 2 do artigo 20.

O artigo 118 do Tratado de Roma prevê que deve-se assegurar o melhor nível da protecção da segurança e saúde dos trabalhadores. A directiva do Conselho 91/383/CEE de 25/6/91, considera neste âmbito que a entidade patronal e o

trabalhador, devem colaborar quando este último é colocado à disposição e sob direcção de uma empresa.

Vindo trabalhadores da parte de outra entidade patronal estipula o nº 1 do artigo 2 da directiva que deve existir **"O mesmo nível de protecção de que beneficiam os outros trabalhadores da empresa e/ou do estabelecimento utilizador"**.

O princípio da não discriminação em razão da nacionalidade no exercício temporário de actividade fora da comunidade não é suficiente para afastar a aplicação deste princípio, desde que a relação de trabalho, tenha uma interligação estreita com o território comunitário e os Estados-membros. Ac. T. J. Europeu "Prodest contra Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris", 12/7/84. Proc. 237/83.

As disposições nacionais do Estado-membro onde a empresa é estabelecida, relativas à aplicação ao regime geral da segurança social desse Estado, durante o destacamento temporário desse trabalhador num país terceiro, no sentido de que toda a discriminação, contra trabalhadores de outros Estados-membros deve ser afastada. É dado relevo à informação dos trabalhadores antes do início de qualquer actividade, assim o nº 1 do artigo 12 do D.L. 441/91 de 14/11 prevê que **"Os trabalhadores devem receber uma formação profissional adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho"**.

Deverão ser indicados eventuais riscos agravados e/ ou específicos inerentes à execução laboral. Com disposição especial prevê-se que a empresa utilizadora identifique junto do trabalhador temporário, as características próprias do posto de trabalho, nº 1 do artigo 7 da directiva do Conselho 91/383/CEE.

Nos termos do artigo 8, a responsabilidade da empresa utilizadora deve ser assegurada através de medidas que os Estados membros são obrigados a tomar. As condições de trabalho aqui previstas relacionam-se com a segurança, a saúde e a higiene no trabalho.

O nº 3 da directiva prevê que os trabalhadores não podem ser privados das condições de trabalho que sejam aplicáveis a **"uma prestação da mesma natureza"** no local em que **"o trabalho é executado a título temporário"**.

b) Como reforçar os direitos e a protecção das T.T.

- Campanhas de informação mediáticas;
- Normalisar a remuneração em referência àquela praticada na empresa utilizadora;
- Protecção social complementar e subsídio de desemprego ajustado;
- Reforçar a contribuição dos E.T.T. ao financiamento e às acções de formação profissional contínua na área da higiene e segurança e criar módulos específicos em cada curso;
- Melhorar a protecção contra os riscos profissionais, formação e disposições de segurança particulares para os T.T. afim de reduzir os acidentes de trabalho.
- Punir as empresas que não cumpram as regras.

c) Compromisso europeu face à higiene e segurança no trabalho.

Considerando, que face ao artigo 118 - A do Tratado de Roma, este previa a adopção pelo Conselho por meio de directiva, de preceitos mínimos destinados a promover a melhoria, nomeadamente das condições de trabalho, a fim de assegurar um melhor nível de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, artigo 2 menciona que **"...durante o período de trabalho realizado numa empresa e/ ou num estabelecimento utilizador, o trabalhador temporário beneficia, em matéria de saúde e de segurança no trabalho, das mesmas condições que os outros trabalhadores desta empresa e/ ou deste estabelecimento utilizador, tendo em conta as situações especiais"**.(45)

Foi publicada a directiva do Conselho de 25 de Junho 1991 - Melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores.

O artigo 2 desta directiva previa que **"em matéria de segurança e saúde no trabalho, do mesmo nível de protecção de que beneficiam os outros trabalhadores da empresa e/ ou estabelecimento utilizador".(46)**

A al. 1) do artigo 8 menciona que **"a empresa e/ ou estabelecimentos utilizadores sejam responsáveis pelas condições de execução do trabalho durante a vigência do contrato".(47)**

d) O trabalho temporário face à protecção e a segurança dos trabalhadores

Em França, verificou-se, em 1986, que a taxa de acidentes de trabalho com interrupção de dias de trabalho, era 12,1% para os T.T. contra 5,2% para o total dos assalariados.

Na Bélgica, a taxa para os trabalhadores temporários é de 26,5% contra 4,4% para o conjunto da população laboral.

Na Alemanha, não existe percentagem No entanto sabe-se que o valor de acidentes de trabalho dos T.T. neste país é de 1,5 a 4 vezes superior à dos trabalhadores permanentes.

Devem-se fazer algumas considerações face a estes resultados:

1º A falta de qualificação dos T.T. e o facto de não possuírem conhecimentos profundos de higiene e segurança no trabalho;

2º Trabalhos com mais riscos são atribuídos aos T.T.;

3º Os trabalhos mais penosos são feitos por vezes sem informação dos riscos que correm;

4º Desconhecimento da profissão do posto de trabalho e inexperiência.

13 - Formação profissional

Ao elaborar o diploma relativo ao T.T., a formação profissional não foi omitida. De facto o nº 2 do artº3 do D.L. 358/89 de 17/10, prevê que as E.T.T. possam desenvolver actividades relacionadas e conexas ao T.T. das quais a formação profissional.

Ora neste contexto não nos parece que haja matéria para analisar, sabendo que as E.T.T. estão preocupadas em pôr à disposição a mão-de-obra dos trabalhadores, mais do que os preparar com novas ou diferentes qualificações.

É de realçar que cada vez mais o T.T., como qualquer outro trabalhador, tenha de elevar o seu nível de conhecimentos, seja através de meios próprios, de formação pela E.T.T. ou por organismos públicos ou para-públicos.

Mesmo com qualificações idênticas **"é cada vez mais frequente os T.T., com qualificações idênticas, sejam menos pagos que os trabalhadores permanentes".(48)**

O efeito remuneratório é fundamental para o bem estar do trabalhador e sua família.

Neste caso, é necessário desenvolver cada vez mais as capacidades e atitudes práticas de uma profissão e o T.T. não escapa à regra.

a) A adaptação das E.T.T. face à formação profissional.

As E.T.T. têm de se adaptar e/ou então criar centros para desenvolvimento destes profissionais.

Em França existe o P.R.O.M.A.T.T. - Sindicato dos Profissionais de Trabalho Temporário, que elaborou um protocolo com a "Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris", pelo qual foi criada a E.N.A.C.T.T. - "École Nationale de Cadres de Travail Temporaire", para formar e qualificar quadros das E.T.T.

Cada vez mais o T.T. tem de estar actualizado, certos autores que se debruçaram sobre o assunto, estimam que, **"O T.T. é actualmente o mais referido na prática da formação em observatório e dos mais pertinentes da evolução das qualificações e das profissões, mais particularmente, das ofertas de emprego qualificado não preenchidas."**(49)

A adaptação dever-se-á nomeadamente às necessidades das E.U. por meio de formação-emprego, inicialmente para jovens, o que já acontece em certos países.

O que permite um desenvolvimento cada vez mais acentuado:

- Enriquecer a capacidade de emprego dos T.T.;
- Melhorar a inserção ou a reinserção no mercado de trabalho;
- Para os jovens, que procuram trabalho temporário;
- Para os T.T. em fim de contrato num mesmo local;
- Para os T.T. vítimas de acidente de trabalho;
- Para certas categorias de jovens em via de marginalização;
- Inserção de deficientes.

Além das vias normais, em que os trabalhadores recorrem à formação, o enquadramento em estruturas próprias do T.T., permite a estes de se inserirem no mercado de trabalho, tendo adquirido os conhecimentos fundamentais para que possam satisfazer o preenchimento de um posto de trabalho.

Na maioria dos casos as E.T.T. já efectuam certos tipos de formação, adequação de conhecimentos administrativos, que ministraram nos seus próprios locais, sendo os mesmos de pequena duração.

b) Os T.T. face à formação profissional

Na sua grande maioria têm o ensejo de possuir os conhecimentos para abraçar uma determinada profissão. De hoje em dia não basta ter conhecimentos práticos é fundamental utilizar o prático e conhecer o teórico.

Pode também servir o T.T. na sua transferência e **"uma melhor mobilidade geográfica e profissional de mão-de-obra"**(50), acrescenta este autor que as E.T.T. podem ter em consideração o regulamento 1612/68 e o artigo 48 e seguintes do Tratado de Roma.

Derivado ao trabalhador ter conhecimentos superiores ou inferiores aos exigidos para uma determinada profissão faz com que ele possa não aceitar um determinado trabalho ou tarefa, **"os T.T. ou permanentes desejam abraçar a sua carreira ou profissão que exercem"**.

A formação profissional para os trabalhadores sejam eles temporários ou permanentes, é sempre uma base para melhor qualificação e melhor desempenho de uma profissão seja ela ministrada por uma E.T.T. ou por qualquer outro organismo credível, o importante é que o trabalhador se sinta cada vez mais apto e lhe permita melhores condições de vida.

14 - Os sindicatos e associações face ao T.T.

Os direitos dos trabalhadores, dividem-se em duas partes distintas: os directos e indirectos e os individuais e colectivos.

Existem os direitos individuais, o salário ou remuneração e os restantes direitos derivados do salário, segurança social, seguro de acidentes de trabalho, subsídio de férias, subsídio de maternidade, horas suplementares e o direito de auferir remuneração. Existem outros direitos individuais ou indirectos em relação à prestação de trabalho, tais que férias, medicina do trabalho, higiene e segurança no trabalho, formação profissional, faltas justificadas, direitos da segurança social, faltas justificadas por morte, destacamento no estrangeiro.

Direitos colectivos, ser eleitor e elegível para representantes de pessoal, participação nos resultados, equipamentos colectivos da E.U., e recurso aos delegados sindicais.

O T.T. visto e analisado por sindicatos e associações. Assim vamos abordar a A.P.E.T.T., a U.G.T. e C.C.P. no que seria uma melhor regulamentação do trabalho temporário, e algumas considerações da C.G.T.P.-I.N. sobre o trabalho temporário.

O artigo 21 do D.L. 358/89 de 17/10, prevê que o **"instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao utilizador para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas..."**.

Para efeitos de convenção colectiva é aplicável ao trabalhador da C.C.T. da empresa utilizadora e não relativa à sua filiação sindical. A Jurisprudência motivou a sua decisão, pelo facto, de que **"O trabalhador está sujeito a frequentes mudanças de empresa, o que manteriam em grande instabilidade quanto à sua filiação sindical, que teria de variar conforme o sector económico da actividade da empresa utilizadora"**. Ac. Relação de Lisboa Col. Jur., 1994, 5, 177.

a) A Associação Portuguesa de Trabalho Temporário (A.P.E.T.T.)

O surgimento da A.P.E.T.T. foi precisamente para moralizar a actividade, encontra-se ainda com graves problemas de estruturação.

Para formar a associação, um grupo de empresários do sector, contratou 30 responsáveis por E.T.T., 19 manifestaram interesse numa associação, 10 compareceram à fundação e apenas 8 fizeram-se sócios da A.P.E.T.T. (51)

Isto demonstra, no mínimo as dificuldades que existem em clarificar a actividade, **"Ninguém na associação teme a concorrência desleal".(52)**

A A.P.E.T.T. detectou oficialmente 60 empresas de T.T. em 1989, admite-se no entanto que sejam mais de 500 localizadas, sobretudo nos centros urbanos. Só no distrito de Setúbal deverá haver uma centena de empresas ou até particulares movendo-se nesta área do trabalho temporário.

Actualmente existem 20 empresas de trabalho temporário inscritas na A.P.E.T.T.. Encontram-se legalmente constituídas e com autorização administrativa, 143 E.T.T. cumprindo o nº 1 do artigo 4 do D.L. 358/89 de 17 de Outubro.

Diz o presidente da A.P.E.T.T. que existem empresas de trabalho temporário ilegais não possuidoras de alvará. Essas empresas não descontam para a segurança social não garantem férias nem os respectivos subsídios para os trabalhadores. Neste contexto facturam menos ao cliente e concorrem ilegalmente aos concursos das empresas utilizadoras. Considera o presidente que elas são **"marginais".(53)**

Foi criado um ano antes da entrada em vigor do D.L. que regulamenta o T.T. o Código Deontológico das E.T.T. em que as associadas deveriam assinar os estatutos e subscrever e respeitar a deontologia profissional. Será uma das razões que levou a que só algumas E.T.T. aderissem á A.P.E.T.T..

A. A.P.E.T.T. deseja ver alterados artigos previstos no D.L. 358/89 de 17/10, nomeadamente:

- Alargar o prazo de trabalho temporário de um para três anos;

Segundo o Presidente da A.P.E.T.T., se for por via normal e em função do D.L. 64-A/89 de 27/2, uma empresa pode contratar um trabalhador por três anos, se as E.T.T. são entidades patronais porquê não ser possível recrutar e por à disposição de uma entidade utilizadora o trabalhador por esse período.

Assim, as empresas ilegais prejudicam o Estado nas contribuições para efeitos de impostos e prejudicam os trabalhadores porque não liquidam a:

- Segurança social;
- Seguros acidentes de trabalho;
- Restantes direitos.

Neste caso o nº 1 do artº 22º considera que **"os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral e Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, competindo à empresa de T.T. o cumprimento das respectivas obrigações legais"**, também no nº 2 do perfeitado anterior prevê a garantia de um seguro de trabalho **"...os trabalhadores seguros contra acidentes de trabalho"**.

Neste caso, existe concorrência desleal, no caso das empresas ilegais, elas fazem preços mais baixos, não respeitam a legislação vigente. Ora **"a contrário"** as empresas de T.T. são penalizadas pelo mesmo facto, dos custos serem acrescidos substancialmente.

A U.G.T., não apoiava o T.T., visto que o objectivo era o trabalho permanente, tendo em consideração o facto actual em que o trabalho é escasso, esta central sindical concorda com o T.T.

b) Melhoria da regulamentação do trabalho temporário



As duas entidades U.G.T. e a C.C.P. consideram que deve-se "**moralizar**"(54) e eliminar as práticas ilegítimas.

Estimam a U.G.T. e C.C.P. que se deve ajustar a regulamentação no tocante à contratação de T.T. para a prestação de trabalho no estrangeiro, e aumento das sanções penalizadoras nas práticas ilegais.

Para moralizar o T.T. dever-se-ia considerar os seguintes ajustamentos:

- A não diferenciação entre entidades com e sem fins lucrativos;
- Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (I.D.I.C.T.) e Direcção Geral das Condições de Trabalho (D.G.C.T.) concedem a autorização às E.T.T.;
- Celebidade - adequação e realidade ao T.T.;
- Actividade fiscalizadora por parte da I.G.T., para conjunto das obrigações legais;
- Aumento da caução prevista na alínea f) do artº 4 do D.L. 358/89;
- A E.T.T. tem de dispor de um campo técnico, nas áreas:
 - . Recrutamento;
 - . Gestão de Recursos Humanos;
 - . Psicologia;
- As E.T.T. deverão investir pelo menos 1% do volume anual de negócios em formação profissional, ao exemplo do que acontece noutros países nomeadamente na França;
- Contratos não devem exceder seis meses no caso de tarefa definida e não duradoura alínea d) do nº 1 do artigo 9 do D.L. 358/89, sendo possível a sua renovação por autorização expressa da I.G.T.;

- Recurso ao T.T. em casos de projectos de temporários, decorrentes das empresas utilizadoras designadamente, **"instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais"**.;

- Aumentar a possibilidade de um para dois anos, no acréscimo temporário ou excepcional, devendo haver autorização prévia e expressa da Inspeção-Geral do Trabalho;

- Deve a E. U. respeitar escrupulosamente as suas obrigações legais;

- Criar um observatório, para avaliação da evolução qualitativa e quantitativa do trabalho (coisa que é difícil comprovar por dados estatísticos. Esta especificidade de T.T. está totalmente desprovida de dados estatísticos, ela enquadra-se, nos contratos de trabalho a termo torna-se difícil comprovar de forma existencial de facto do T.T.);

- Elaborar um quadro de pessoal de forma a distinguir os trabalhadores que permanecem na E.T.T. e o fluxo de entrada e saída dos restantes trabalhadores;

- Poder elaborar contratos com empresas fora do território nacional, **"eliminando a obrigatoriedade do utilizador ter qualquer estabelecimento em Portugal"**;

- Princípio de solidariedade entre empresa utilizadora e a E.T.T., independentemente de ter ou não sede ou estabelecimento em Portugal;

- Todos os trabalhadores que vão trabalhar fora do território nacional nos contratos em Portugal, deverão os seus processos de identificação ser comunicados à I.D.I.C.T. e à I.G.T.

Na falta de comunicação os trabalhadores ficam sujeitas às leis do país de destino;

- Cessar a actividade para além das sanções estabelecidas previstas no artigo 32 do D.L. 358/89 nos seguintes casos:

. Não inscrição do trabalhador na Segurança Social;

. Salário em atraso;

. Trabalho infantil;

A falta de comunicação ao I.D.I.C.T. e à I.G.T., para os trabalhadores utilizados no estrangeiro.

c) - C.G.T.P. IN - Considerações à cerca do trabalho temporário(55)

Entende também esta confederação que a circunstância de um trabalhador necessitar de emprego, ou de uma empresa necessitar de um trabalhador para o preenchimento de uma vaga ocorrida nos seus quadros, não deverá constituir, por si, justificação para a existência de entidades cuja função social, cabe, inequivocamente, ao Estado assegurar.

A regulamentação, deveria expressamente prever a progressiva eliminação daquelas empresas, à semelhança de que a Convenção nº 96 admite no que "concerne" as agências privadas de colocação não gratuitas com fins lucrativos.

Por outro lado, constata-se que o governo não adopta qualquer medida legislativa minimamente eficaz para combater a generalidade e **"descarada fraude dos trabalhadores colectados com recibos verdes"**.

Por outro lado, aumenta-se a discricionalidade dos poderes do Ministro nesta matéria, conferindo-se o poder de, por mero despacho, fixar a seu belo prazer os elementos que deverão instruir o requerimento de concessão de autorização.

O esforço da caução que as empresas são obrigadas a prestar podia no anteprojecto resultar, para além de outras circunstâncias relevantes, entre outros do volume dos trabalhadores colocados no ano civil anterior.

A sanção prevista para a violação da obrigação de que se pretende consagrar, é manifestamente inadequada ao fim em vista, na verdade punir com uma coima que varia entre 10 e 100 contos o incumprimento de uma obrigação de milhares de contos, **"é claramente, convidada à violação da lei"**.

O nº 2 do artigo 13 do D.L. 358/89, obriga a E.U., a comunicar à comissão de trabalhadores a admissão de trabalhadores temporários. Sabido porém que tal organismo de representação apenas existe em número reduzido de empresas, e, afirma esta central sindical que "o governo usa de má-fé" ao estipular aquela obrigação, nos indicados moldes.

É notória a preocupação de abranger quase todas as situações em que é admissível a contratação a termo.

O governo terá, ultrapassado, largamente, as expectativas das próprias confederações patronais, afirma esta central sindical.

A C.G.T.P. denunciou, aquando, da discussão do anteprojecto, é uma " **autêntica porta aberta à admissão das mais variadas fraudes**".

15 - Países que não aceitam o T.T.

a) Itália

A Lei nº 264 de 1949, estabelece que a colocação de trabalhadores é feita exclusivamente através dos serviços públicos de emprego.

Os empregadores não podem contratar directamente os trabalhadores, sendo obrigados a recorrer à mão-de-obra inscrita em serviços públicos de emprego e obter aí uma autorização.

A Lei nº1369 de 1960 proíbe qualquer forma de mediação numa relação de trabalho com objectivo de evitar a exploração de mão-de-obra e a fraude.

A celebração de contrato de trabalho entre a E.T.T. e o trabalhador e o contrato de prestação de serviços com a empresa utilizadora e aquela pelo que considera-se que o trabalhador elaborou contrato directamente com a E.U.

Existe um grande mercado de trabalho clandestino e exploração de mão-de-obra com todas as consequências sociais para os trabalhadores.

b) Espanha

É proibida a existência de trabalho temporário desde a primeira "Ley de colocation obrera" de 1931 que estipula no nº 2 do artigo 1 As empresas comerciais de colocação e as agências de T.T. cessarão as suas funções em final do presente ano.

O estatuto dos trabalhadores no artigo 43 proíbe a cedência de trabalhadores.

O artigo 499 e ss. do Código Penal Espanhol prevê uma sanção no caso de desenvolvimento deste tipo de actividades, que se inclui no título "Delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo".

c) Grécia

Não é permitido o T.T. de forma legal. No entanto, assiste-se a situações de trabalhadores que não possuem qualquer ligação contratual com o empregador. O trabalho ao negro e clandestino é notório.

d) Suécia

O trabalho temporário é ilegal salvo quando esta actua sem intenções lucrativas.

Haverá um contrato de trabalho por duração indeterminada entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora, caso se verifique a existência da E.T.T., exercer a actividade com fins lucrativos.

A mediação não tem valor jurídico em caso de reclamação do trabalhador.

Existe um mercado negro e clandestino de trabalho.

16- Países com regulamentação específica

O T.T. concentra-se em cinco países: França, Bélgica, Alemanha, Países Baixos.

Nestes países o seu grau de desenvolvimento é idêntico ao do E.U.A. (57)

a) França

Existe uma lei específica diferente das leis gerais do trabalho. A primeira lei data de 3 de Janeiro 1972, actualizada pela lei vigente nº 90-613 de 12 de Julho. O trabalho temporário representava em 1984, 20% dos trabalhadores por conta de outrem.

"Em 1.000 contratações por tempo indeterminado, o chamado trabalho típico realizado em 1991, 156 trabalhadores, contratados por tempo limitado e 51 trabalhadores temporais são contratados após, efectuarem uma "missão na empresa utilizadora".(58)

Casos em que se pode fazer apelo ao T.T.:

- Substituição de um trabalhador;
- Acréscimo temporário da actividade da empresa;
- Execução de trabalhos temporários por natureza, ex:trabalhos sazonais, construção civil, entre outros;

As empresas devem notificar a entidades oficiais da sua actividade e devem de exercer exclusivamente a actividade de trabalho temporário.

O contrato entre a E.T.T. e o trabalhador deve conter:

A assinatura entre a empresa de T.T. e o trabalhador **"le contrat de mission"** é um contrato de duração determinada que pode ser renovado uma vez pelo mesmo período, não podendo exceder no seu total 24 meses.

O mesmo deve ser reduzido a escrito e deve conter nos termos da lei o trabalhador temporário beneficia dos seguintes direitos:

- 1- A remuneração equivalente a um trabalhador que executa o mesmo tipo de trabalho e a mesma qualificação, depois do período de experiência;
- 2- O pagamento aos dias feriados, seja qual for a sua antiguidade nesse posto de trabalho;



- 3- O direito a uma **"indemnité compensatrice"** de férias no final da **"mission"**;
- 4- Direito a uma indemnização de precaridade de emprego, em função da duração da **"mission"** e da remuneração do trabalhador.

Entre dois contratos de T.T., o trabalhador não tem direitos derivados da prestação do trabalho. Não é desempregado e não é empregado, encontra-se à espera de um novo contrato, o que torna difícil sair deste tipo de trabalho.

- 5- Motivo da celebração do contrato;
- 6- Qualificação do trabalhador;
- 7- Remuneração;
- 8- Forma de pagamento;
- 9- O seu termo;
- 10- As características do posto de trabalho;
- 11- O horário.

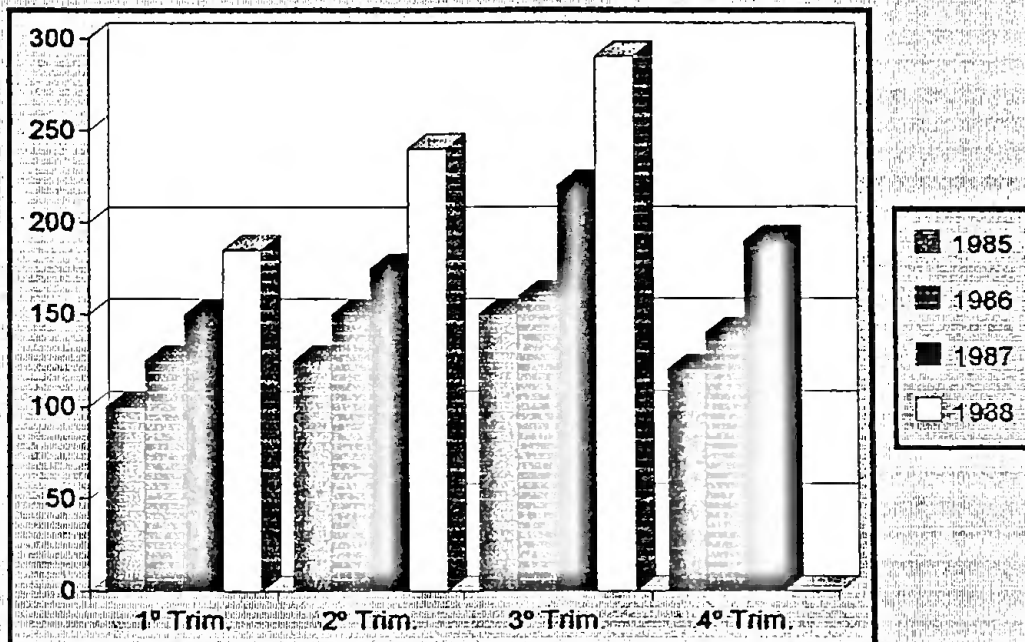
O utilizador é responsável:

- Condições de execução do trabalho;
- Duração;
- Trabalho nocturno;
- Descanso semanal;
- Feriados;
- Higiene e segurança de acordo com disposições legislativas, regulamentares e convencionais aplicáveis ao local de trabalho.

Se porventura as E.T.T. não pagarem os salários e outros direitos dos trabalhadores, devem as empresas utilizadoras, pagar os salários, e as quotizações para a segurança social.

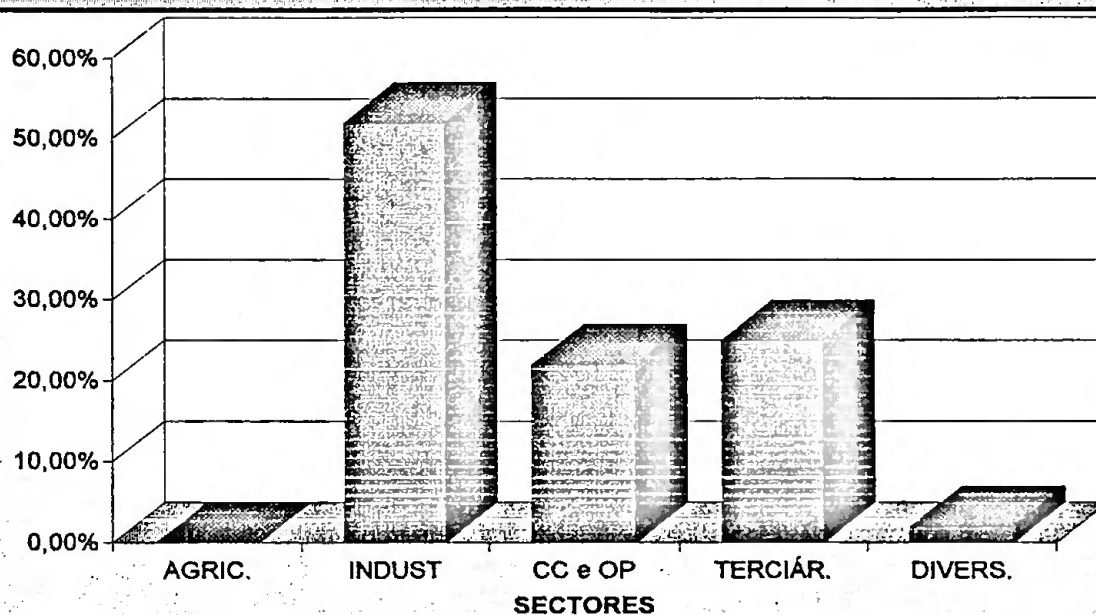
A partir da lei 90-613, de 12 de Julho, a mesma exige uma garantia financeira que pode ser emitida, por um banco, uma companhia de seguros ou "société de caution mutuelle" que assegura, em caso de incumprimento da sua parte, o pagamento dos salários e quotizações sociais, lei de 2 de Janeiro 1979, que modificou os artigos, L128-8-1 e 2 do Código de Trabalho.

**VOLUME DE ACTIVIDADE DE TRABALHO TEMPORÁRIO DE
1985 AO 3º TRIMESTRE DE 1988 - FRANÇA**



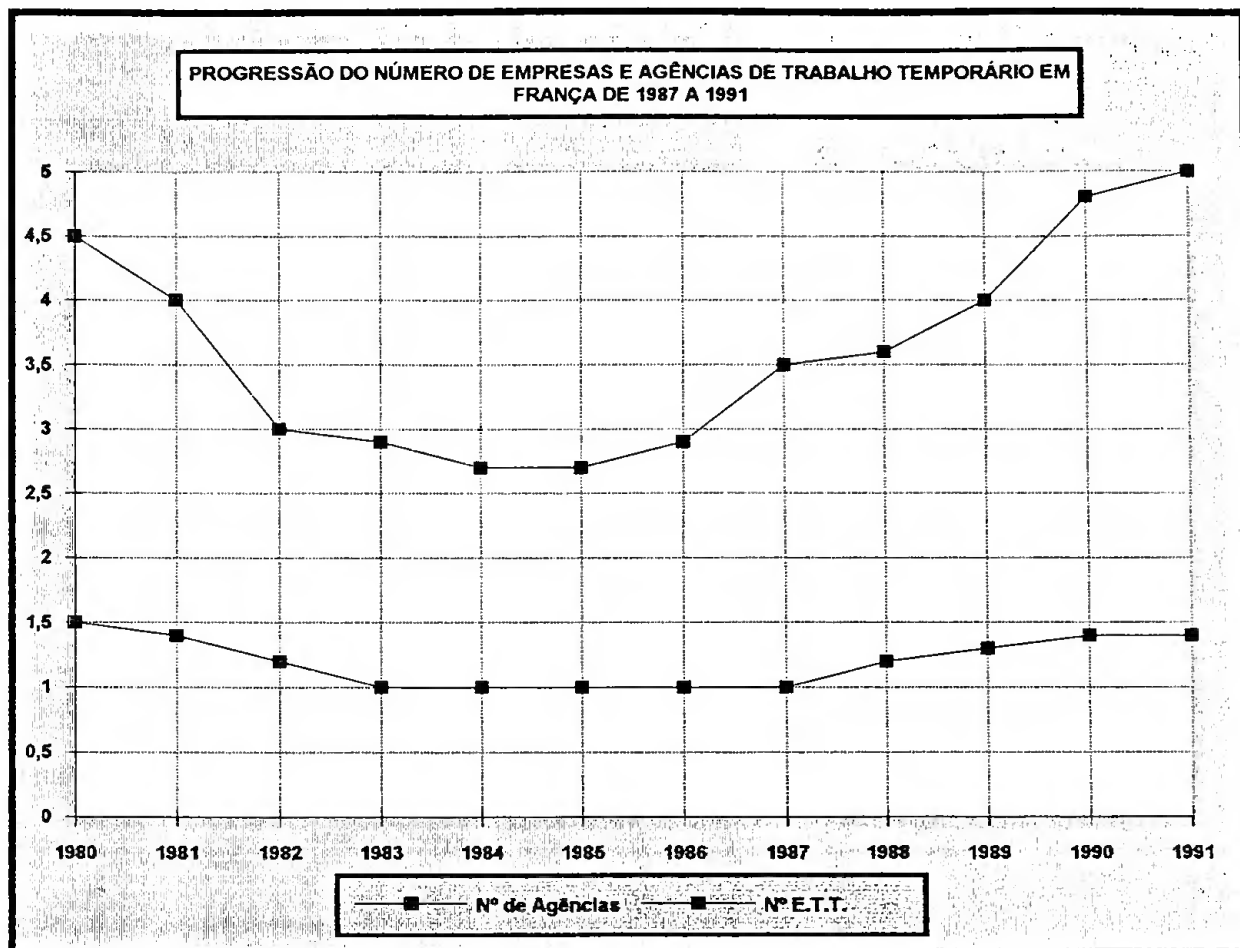
FONTE: Bilan de l'emploi - 1988
Dossier statistique du travail e de l'emploi - n° 51 Avril 1989

MAPA 11

REPARTIÇÃO DAS SEMANAS DE TRABALHO POR SECTOR DE ACTIVIDADE EM FRANÇA - 1º SEMESTRE DE 1991

FONTE: Bilan de l'emploi - 1988
Dossier statistique du travail e de lémploi - nº 51 Avril 1989

MAPA 12



(Em milhares)

FONTE: Ministério de Trabalho Francês
Reproduzido de: LE TRAVAIL TEMPORAIRE - Daniel Marchant et
Eric Marie de Fiquelmont - Que sais je? n° 2772 - PUF - 1ª Ed. 1993

MAPA 13

REPARTIÇÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO EM FRANÇA.

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| <i>ENGENHEIROS E QUADROS</i> | 0.12 | 0.24 | 0.54 | 0.56 |
| <i>QUADROS TÉCNICOS</i> | 4.46 | 4.79 | 4.74 | 5.25 |
| <i>PESSOAL DE ENQUADRAMENTO</i> | | | | |
| <i>EMPREGADOS</i> | 17.29 | 14.68 | 17.05 | 16.55 |
| <i>TRABALHADORES QUALIFICADOS</i> | 35.03 | 31.76 | 28.30 | 28.61 |
| <i>TRABALHADORES NÃO QUALIFICADOS</i> | 42.26 | 48.24 | 48.96 | 48.37 |
| <i>INDEFERENCIADOS</i> | 0.84 | 0.29 | 0.41 | 0.66 |

(em percentagem)

Fonte: Ministério do Trabalho Francês

MAPA 14

**REPARTIÇÃO POR NACIONALIDADE E A QUANTIDADE DE
TRABALHO PRESTADO DE 1982 A 1986 (em percentagem)**

| ANO NACIONALIDADE | TRABALHADORES TEMPORÁRIOS | | | | | ASSALARIADOS PERMANENTES |
|--------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|
| | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | MARÇO 1986 |
| FRANCESES | 82.6 | 84.4 | 89.0 | 87.9 | 88.1 | 91.6 |
| ESTRANGEIROS | 17.4 | 15.6 | 11.0 | 12.1 | 11.9 | 8.4 |
| ESTRANGEIROS DA U.E. | 1.3 | 1.0 | 0.9 | 0.6 | 2.6 | 4.3 |
| ITALIANOS | 0.7 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.4 | 0.6 |
| PORTUGUESES | 1.1 | 1.1 | 0.9 | 1.0 | 1.5 | 2.6 |
| ESPANHOIS | 0.6 | 0.6 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.8 |
| OUTROS U.E. | 0.6 | 0.3 | 0.3 | 0.1 | 0.2 | 0.3 |
| MAGREBINOS | 10.8 | 9.9 | 5.9 | 7.1 | 6.3 | 2.6 |
| ARGELINOS | 6.6 | 6.3 | 3.7 | 4.5 | 3.6 | 1.3 |
| MARROQUINOS | 2.4 | 2.0 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 1.0 |
| TUNISINOS | 1.8 | 1.6 | 0.8 | 1.2 | 1.3 | 0.3 |
| TURCOS | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.6 | 0.2 |
| JUGOSLÁVIOS | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.5 | 0.6 | 0.2 |
| ORIGINÁRIOS DA ÁFRICA PRETA | 2.1 | 1.5 | 1.2 | 1.1 | 1.3 | 0.2 |
| OUTRAS NACIONALIDADES | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.8 | 0.8 | 0.9 |
| CONJUNTO | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fonte: SES/MTEFP et enquête sur l'emploi de l'INSEE.

Reproduzido: Interim en 1985 e 1986 - Dossier estatistique du travail et de l'emploi n° 49 - Abril 1989 - MTEFP p. 34

No final de cada contrato efectivamente realizado e concluído, o trabalhador temporário tem direito a uma **"indemité de precarisation de l'emploi"**.(59) O valor desta indemnização é fixado por acordo colectivo. O valor compensatório é equivalente a 15% da remuneração ilíquida. No entanto este valor pode baixar para 10% pela E.T.T., se esta elaborar novo contrato, nos três dias seguintes ao término do anterior, não sofrendo o novo contrato alterações substanciais, nomeadamente, na qualificação do trabalhador, remuneração, horário de trabalho e tempo de transporte, não pode o novo contrato de trabalho ser inferior à metade do primeiro contrato. No entanto, o máximo de durabilidade dos contratos não pode ser superior a 24 meses.

Está proibido de contratar trabalhadores temporários nos seguintes casos :

- Substituir um trabalhador em que o seu contrato foi suspenso por conflito colectivo do trabalho na E.U. (caso de greve);
- Certos trabalhos em que é necessário um acompanhamento médico profundo e especial, em que a regulamentação relativa à higiene e segurança o exige.

Não se admite o recurso aos trabalhadores temporários para substituir trabalhadores em greve ,lei de 2 de Janeiro 1972, artigo 124 - 2 do Código do Trabalho francês.

Salvo quando se trata de serviço público, neste caso a administração pode fazer apelo a trabalhadores temporários, para garantir o serviço mínimo.

As duas maiores centrais sindicais em França sempre se encontraram hostis ao T.T., dizendo que é uma forma de exploração.

b) Bélgica

A lei belga começou a regular o T.T. através da legislação especial de 28 de Junho 1976, e através do contrato colectivo de trabalho nº 36 de 27 de Novembro 1981, concluídos no seio do C.N.T. "Conseil Nacional du Travail", tendo em

conta a nova lei relativa ao trabalho temporário. A lei de 28 de Junho 1976 era em princípio temporária, válida por um período de 4 ou 5 anos, em função ou não da promulgação pelo rei por mais um ano. Cessaria a vigência em 30 de Novembro de 1981, por isso se reclamava uma nova lei. A lei foi prorrogada até 1987 data em que o legislador consagrou um novo regime para o T. T.. É necessário que o contrato entre o trabalhador e a E.T.T. seja reduzido a escrito, e deve a E.T.T. para a sua laboração ter a autorização da autoridade administrativa competente.

Só é permitido a celebração do contrato de trabalho nas seguintes condições:

- Substituição de trabalhadores permanentes cujo o contrato se encontra suspenso ou cessou;
- Acréscimo excepcional de trabalho;
- Necessidade de assegurar execução de um trabalho excepcional.

Os acordos colectivos válidos para os trabalhadores permanentes, são válidos para o T.T.

É possível renovar os contratos de trabalho por dois ou três meses.

Em caso de não pagamento do salário e encargos com segurança social pela E.T.T., existe um fundo alimentado pelas E.T.T. e criado pela comissão paritária, na falta de pagamento das E.T.T..

Ao lado das empresas de trabalho temporário privadas existe uma empresa de T.T. enviada pelo poder criada pelo poder público. "T. Services Interim" (T.S.I.), a fim de satisfazer as necessidades de mão-de-obra da administração pública.

c) Alemanha

Inicialmente proibida, no entanto foram as E.T.T. autorizadas em 1968, do qual sobressaiu, regulamentação específica para a sua constituição.

Em 1972, nos termos da lei e no que diz respeito à locação de mão-de-obra que intercala e relaciona as E.T.T. com os trabalhadores temporários e estes com as empresas utilizadoras.

A duração do contrato de trabalho temporário não pode ir além de 6 meses. Se o contrato que o trabalhador possui com a E.T.T. caduca no decorrer da prestação de trabalho e se este continua, então o trabalhador fica sujeito às regras disciplinares da empresa utilizadora.

O caso da Alemanha, é comparada com o português no tocante a empresa de T.T., que põe na empresa utilizadora trabalhadores, mas que não está legalmente autorizada.

Na Alemanha o trabalhador temporário perde o seu estatuto e encontra-se **"marginalizado"**(60) no tocante à relação laboral tradicional por quatro razões fundamentais:

- Encontra-se excluído da possibilidade de aplicação das convenções colectivas assinadas pelas empresas utilizadoras;
- As convenções colectivas assinadas pelas E.T.T. são muito poucas;
- Não pode votar nem ser eleito para as eleições dos representantes sindicais nas empresas utilizadoras;
- O regime de segurança social não é tão vantajoso para esta categoria de trabalhadores, como para os que possuem relações laborais tradicionais.

A regulamentação jurídica na Alemanha só permite as empresas terem acesso ao T.T. nos seguintes casos:

- Substituição de um trabalhador permanente, por ausência deste;
- Aumento inabitual de trabalho;
- Conseguir assegurar a execução de trabalho excepcional. É proibido fazer apelo a T.T. para substituir grevistas se o fizer, a E.T.T. está sujeita a ficar sem autorização administrativa de funcionamento.

d) Países Baixos

Foi em 1965 que o governo dos Países Baixos autorizou a constituição do estatuto das empresas de trabalho temporário, era assim considerada a lei de

MAPA 15

RESUMO DA REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA DO TRABALHO

TEMPORÁRIO

| PAÍS | CASO DE RECURSO | DURAÇÃO MÁXIMA | AUTORIZAÇÃO PRÉVIA | PARTICULARIDADES |
|---------------------------------------|--|---|---|---|
| ALEMANHA | RAZÕES OBJECTIVAS; SUBSTITUIÇÃO DE UM TRABALHADOR AUSENTE OU AUMENTO DE PRODUTIVIDADE | SEIS MESES, NÃO RENOVÁVEIS | PONTO DE VISTA DO SINDICATO E POSSIBILIDADE DE VETO | PROIBIÇÃO DE EMPREGAR TRABALHADORES TEMPORÁRIOS NAS EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL |
| FRANÇA | EXECUÇÃO DE UMA TAREFA NÃO DURÁVEL, DENOMINADA "MISSION" | 12 MESES, SEJA QUAL FOR A RAZÃO | - | RENOVÁVEL 1 VEZ |
| BÉLGICA | SÓ É AUTORIZADO PARA EFEITOS DE SUBSTITUIÇÃO DE UM TRABALHADOR AUSENTE OU EM CASO DE AUMENTO DE PRODUTIVIDADE. | TRÊS MESES, RENOVÁVEIS | DEVE HAVER INFORMAÇÃO AOS SINDICATOS | É PROIBIDO EMPREGAR T.T. EM CERTAS PROFISSÕES COMO NA CONSTRUÇÃO CIVIL OU EMPRESAS DE MUDANÇA |
| PAÍSES BAIXOS | A ÚNICA PROIBIÇÃO É O RECURSO AO TRABALHO TEMPORÁRIO PARA SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADOR DA E.U. | TRÊS MESES RENOVÁVEIS UMA VEZ EM CERTAS CONDIÇÕES | MINISTÉRIO DOS ASSUNTOS SOCIAIS PARA CONTRATOS SUPERIORES A 3 MESES, (NO LIMITE DE 6 MESES) OU PARA QUAISQUER RENOVAÇÃO | PROIBIÇÃO DE EMPREGAR TRABALHADORES TEMPORÁRIOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL E INDÚSTRIA METALÚRGICA. |
| LUXEMBURGO REINO UNIDO IRLÂNDIA | NÃO HÁ REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO | | | |
| ITÁLIA-GRÉCIA - ESPANHA | O TRABALHO TEMPORÁRIO É PROIBIDO | | | |
| SUÉCIA | PROIBIDO, SALVO QUANDO A E.T.T. ACTUA SEM INTENÇÕES LUCRATIVAS. | | | |

Fonte: Problèmes économiques n° 2 - 185 - 25 Julho 1990 - Le travail temporaire dans la C.E.E..p.9

DISPOSIÇÕES OBRIGATORIAS DE DIREITO DO TRABALHO NO QUE SE REFERE AS RELAÇÕES DE TRABALHO ATRAVÉS DE AGÊNCIAS DE TRABALHO TEMPORARIO

| | B | DK | D | G | E | F | IRL | I | L | NL | P | UK |
|--|--|--|---|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------------------|---------------------------|--|--|----------------------------|---|
| Nível de regulamentação | Lei específica | É necessária autorização legal das agências | Lei específica | Não é permitido por lei | Não é permitido por lei | Lei específica | Regulamentação das agências | Não é permitida o por lei | Lei específica (projecto) | Idem | Idem | Regulamentação das agências |
| Junção do recurso às agências | Circunstâncias específicas | Não existem restrições especiais, mas as agências só têm autorização para empregador de escritório e da armazém. | Não existem circunstâncias especiais, mas proibido para os operadores da construção | | | Definição ampla da utilização (um projecto de lei tem por objectivo limitar o recurso às agências) | Não existem restrições | | Definição ampla | Não existem restrições mas é proibido na construção, na metalurgia e no Porto de Roterdão | Circunstâncias específicas | Não existem restrições |
| Duração máxima | 1 a 3 meses, renovável após interrupção | 3 meses renovável após interrupção | 3 meses (6 meses, de acordo com a lei relativa à promoção do emprego), renovável após interrupção | | | 24 meses incluindo a renovação (projecto de lei limita a autorização de trabalho temporário a 12 meses) | Não há limites | | 24 meses incluindo renovação | 24 meses incluindo renovação | 6 meses | não há limites |
| Forma de contrato | Contrato escrito entre os assalariados e a agência e entre a agência e a empresa utilizadora | Contrato escrito entre o assalariado e a agência | Contrato escrito entre a agência e a empresa utilizadora, indefinido entre o assalariado e a agência. | | | Idem Bélgica | Não existe forma específica | | Idem França e Bélgica | Contrato escrito entre o assalariado e a agência (não muito claro se se trata de um contrato de emprego) | Idem França e Bélgica | Não existe forma específica (não muito claro se se trata de um contrato de emprego) |
| Remuneração e condições de trabalho | Semelhante aos assalariados da empresa utilizadora | Comparável aos assalariados da agência | Comparável aos assalariados da agência | | | Semelhante aos assalariados da empresa utilizadora; subsídio para a segurança no termo de cada tarefa | Não existem disposições específicas | | Semelhante aos assalariados das agências | Semelhante aos assalariados da empresa utilizadora | Idem | Não existem disposições específicas |
| Tomada em consideração nos limites relativos à representação dos trabalhadores | Na empresa utilizadora (Convenção colectiva) | Na agência | Na agência | | | Prorata na empresa utilizadora | Não existem disposições específicas | | Na agência (projecto de lei) | Normalmente, na agência (possível na empresa utilizadora) | Idem | Não existem medidas específicas |
| Direito à informação e à consulta | Em geral não existe na empresa utilizadora | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem | Idem |

"locação de mão-de-obra", no entanto, deveria ser requerido pelos interessados a autorização oficial para efeitos de abertura.

Neste país sempre houve contestação das centrais sindicais mais significativas, mesmo havendo certos acordos de concertação colectiva, não autorizarem o T.T. e não terem o direito as E.U. ao recrutamento de trabalhadores temporários além de uma certa percentagem em relação ao numero de trabalhadores existentes no E.U..

A maioria dos contratos de trabalho temporário não vai além dos 3 meses, renováveis por um mesmo período e uma só vez.

Solicitaram as E.T.T. que esse período fosse alongado para seis meses.

Encontramos as mesmas dificuldades que na legislação francesa. O trabalhador temporário tem um estatuto ambíguo e pouco claro. Nos Países Baixos cabe essencialmente à jurisprudência decidir quanto aos problemas em que as normas em vigor não são suficientemente esclarecedoras.

Neste país não existe diferença legal entre o T.T. e os trabalhadores permanentes no que concerne as remunerações e protecção social, e acontece o mesmo que nos E.U.A., **"a taxa de emprego atingida na vida do T.T. situa-se entre os 30 e 40% do universo total de trabalhadores".(61)**

Foi criado em 1978 entre o poder público e os sindicatos, um serviço público de trabalho temporário **"Start"**, que funciona como agência comercial mas está constituída em agência sem fins lucrativos.

17 - Países com T.T. mas não existe regulamentação específica

a) Reino Unido

Existe o trabalho temporário e encontra-se legalizado, não existindo lei especial, deriva da lei geral do trabalho, no entanto existe uma lei de 1972 que rege **"Employment Agencies Act"**.

As E.T.T. não constituem um desafio aos serviços públicos de colocação de pessoal, contando-se uma evolução no sentido de uma maior centralização no quadro dos serviços de emprego, em detrimento da iniciativa privada. Em 1987 o volume de trabalho temporário no Reino Unido representava 8 % do número total de trabalhadores.

A lei é ambígua pelo facto de não existir relação laboral escrita entre o trabalhador e a E.U., esta última, pode não respeitar certos direitos dos trabalhadores não havendo relação laboral no seu sentido estrito, nestes casos a jurisprudência é tomada em conta para todas as ambiguidades existentes na lei e a falta de contrato laboral entre dois intervenientes. Em certos casos a jurisprudência considera que os trabalhadores que possuem relação laboral com empresas de T.T., são independentes face a esta.

b) Estados Unidos da América

As empresas T.T. aparecem nos anos vinte e desenvolveram-se principalmente depois da 2ª Grande Guerra.

Alguns Estados tem regulamentação própria, no entanto outras regem-se pelas normas gerais dos direitos do trabalho.

Notas: O Universo das E.T.T.

1 - Le contrat de travail temporaire - B. Alibert - Droit Social n° 1 - Janvier 1974
p.p. 12 ss.

2- A crise e alguns institutos de direito de trabalho - Bernardo da Gama Lobo
Xavier - Revista de Direito e de Estudos Sociais n° 4, Outubro - Dezembro 1986.
p. 534 ss.

3 - Supra n° 1, p. 2.

4 - Sous traitance e relations salariales - Aspects de droit du travail. Marie -
Laure Morin - Travail et Emploi n° 60 3/94 - La Documentation Française p. 23 e
ss.

5 - Plascité du capital e nouvelles formes d'emploi - Gérard Lyon Caen - Droit
Social n° 9 - 10 - Septembre Octobre 1980 p.8.

6 - Le travail temporaire - Jean François Germe - Ed. Sycomore - Paris 1982
p.41.

7 - Idem, Ibidem. p. 19.

8 - Pour un nouveau concept du marchandage ou "trafic de main d'oeuvre", Jean
Chalaron - Droit Social n° 12 Decembre 1980 p.507.

9 - Supra n° 2, p.537.

10 - Trabalho a prazo - Trabalho temporário - Maria José Castello Branco -
Colecção Estudos Laborais. Fundação Oliveira Martins p.8

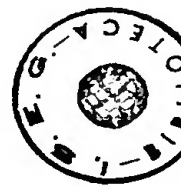
11 - Lei do trabalho temporário afectará as empresas "piratas" - Marcelino Pena
Costa - Revista das empresas n° 63 Fevereiro 1989 p.45.

12 - Empresas de trabalho temporário - Maria Regina Gomes Redinha - Revista
de Direito e Economia - Ano X,XI 1984 - 85 - Universidade de Coimbra p. 143.

13 - Les emplois precaires dans la regulation du marché du travail - La croissance
du travail atypique en Europe de l'Ouest - Gerry et Janine Rodgers - Genève -
Institut International et d'Études Sociales - Université Libre de Bruxelles. 1990
p.7.

- 14 - A empresa e o empregador em direito do trabalho - Jorge Manuel Coutinho de Abreu, p.21
- 15 - Le travail interimaire - Guy Caire - Que sais - je nº 2804 P.U.F. 1ª Edição 1993 p.10.
- 16 - Trabalho temporário - Excepção ou regra na prática contratual - José Carlos da Silva Pereira I.E.F.P. - 1988 p.28.
- 17 - Idem, Ibidem
- 18 - Le Travail temporaire et l'integration des salariés dans l'entreprise - Michel Buy - Tese de Doutoramento - Faculté de Droit et de Sciences Politiques D'Aix - Marseille - 1974 p.16 e ss.
- 19 - Idem, Ibidem
- 20 - Noções fundamentais de direito do trabalho, Monteiro Fernandes, Vol.I 1981 - Coimbra p.80 e 122 e ss.
- 21 - Problemas juridicos del derecho realizado por mediation de empresas de trabajo temporal - Monteiro Fernandes - Revista española de derecho de trabajo - Abril - Junno 1984 - p.180.
- 22 - Supra nº 12 p.151.
- 23 - Supra nº 12 p.141.
- 24 - Direito do trabalho. Vol.I - Monteiro Fernandes - Coimbra 1987.
- 25 - Le travail temporaire: évolution du statut et problématique - Albert Arseguel. Annales de l'Université de Sciences Sociales et Politiques de Toulouse. Tome XXXV - 1987 p.109 ss.
- 26 - Supra 12 p.143.
- 27- Cessão da posição contratual-Reimpressão-Carlos Alberto da Mota Pinto-Almedina Coimbra-1982.p.93
- 28- A relação laboral fragmentada: Estudo sobre o trabalho temporário. Dissertação se Mestrado-Coimbra 1992. p. 138.
- 29-Supra nº 2. p. 540.
- 30-Supra nº 27.p.72.
- 31-Contrato a favor de terceiro-D.Leite Campos -Almedina Coimbra 1980.

- 32- Código Civil anotado, II, 2ª ed. Coimbra 1981- F. Pires Lima e J.M. Antunes Varela.
- 33- Supra nº 27. p. 72
- 34-Trabalho temporário-Experiência Portuguesa-A.P.G.T.R.H. Pessoal nº 65 Janeiro-Março 1994. p. 10
- 35 - COM(91) 230 final Syn 346 - 1/8/91 Proposta de Directiva do Concelho sobre Prestação de Serviços.
- 36 - Conclusão do Advogado Geral no processo 35/70 Acórdão do T.J.E. de 17 de Dezembro 1970 -" Manpower SARL contra Caisse Primaire d'assurance Maladie de Estrasburgo".
- 37 - J.O.C.E. L257 19 de Outubro 1968.
- 38 - J.O.C.E. L149 de 5 de Julho 1971.
- 39 - J.O.C.E. L.266 de 19 de Outubro 1971
- 40 - A mobilidade do trabalhador no âmbito da cedência europeia: O problema da inexistência contratual entre trabalhador e utilizador - António Dias Coimbra.p.819
- 41 - Manual de direito do trabalho - Cordeiro Menezes - 1991 - Coimbra p.601.
- 42- Pour une approche socio-economique du travail temporaire-François Gandouin-Droit Social nº 7-8 Juillet-Août 1982 p. 551
- 43- Supra 32
- 44- Legislação do trabalho 8ª ed.-Jorge Leite/F. Jorge Coutinho de Almeida-Dezembro 1994-Coimbra p. 542 a 550.
- 45 - Proposta de directiva - Melhoria das condições de saúde e segurança dos trabalhadores temporários Syn 281 de 13/8/90.
- 46 - J.O.C.E. L206 de 29 de Julho 1991.
- 47 - Idem, Ibidem.
- 41 - Termo utilizado no D.L. 34.446 de 17/3/45.
- 48 - Supra nº 6 p.57.
- 49 - Travail temporaire e formation professionnelle -Jean Pierre Chanteloube - Actualité de la Formation Permanente nº 113 - Août 1991 p.23.



50 - Les sociétés de travail temporaire dans la C.E.E. - Gérard Lyon - Caen Droit Social n° 5 - Mai 1971. No mesmo sentido António Dias Coimbra - A mobilidade do trabalhador no âmbito da cedência imprópria... p.815 ss.

51- Entrevista com o presidente de direcção da A.P.E.T.T..

52- Idem, Ibidem.

53-Trabalho temporário à lupa-Mário Vieira, Revista Valor-14 de Outubro 1994. p. 28.

54- Acordo celebrado entre a U.G.T. e a C.C.P. em Lisboa, 18/1/95.

55- Parecer da C.G.T.P.-I.N., sobre o anteprojecto, do Decreto-Lei contendo o regime jurídico do trabalho temporário- Comissão Executiva do Conselho Nacional-Lisboa 17/8/89.

56- Idem, Ibidem.

57- Trabalho temporário em pleno crescimento na C.E.E.- Jornal o Diário de 12/04/90.

58 - L'évolution des emplois temporaire 1987 - 1992. Les emplois temporaires Derá Ramandraionona - Hors Serie n° 8 - Décembre 1994 - La documentation française.

59 - L'évolution do code legislatif du travail temporaire - Christian Mariette. Dossier Statistique du Travail et Emploi n° 49 Abril 1989 p. 35 e ss.

60 - Les nouvelles formes de travail - Aspects du droit du travail et de securité sociale dans la C.E. European Foundation for the Improvment of Living and Working Conditions. Working Paper Series 1988 p.47 e ss.

61- Ensino desfasado da realidade do emprego - Mário Vieira. 1000 maiores empresas

3ª PARTE

A EMPRESA UTILIZADORA

III - A EMPRESA UTILIZADORA

1- Definição da empresa utilizadora

O utilizador é uma pessoa colectiva ou individual, que através do contrato de prestação de serviços e que o artigo 9 nomeia de contrato de utilização, celebrado com a E.T.T., adquire a possibilidade de ter à sua disposição, por um período, neste contrato, trabalhadores temporários cedidos pela E.T.T.

A alínea c) do artigo 2 do D.L. 358/89 de 17/10 define o utilizador como sendo **"...pessoa individual ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua actividade e direcção, trabalhadores cedidos por empresa de trabalho temporário,... as disposições aplicam-se apenas a utilizadores que prossigam fins lucrativos".**

a) Conceito de entidade patronal

A sentença de 17 de Dezembro de 1970, "Manpower S.A.R.L. contra o Centro Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Estraburgo", sendo inédita no que respeita à competência territorial da segurança social, à livre circulação de trabalhadores, essencialmente porque revela a competência efectiva da entidade patronal, assim os fundamentos da decisão do Ac. 17/35 deve-se ler que **"No contexto jurídico do presente caso, a empresa que contratou os trabalhadores continua a ser a única entidade patronal."**

O acórdão fundamenta a sua decisão na base salarial quando considera que a continuidade **"da relação de subordinação entre o trabalhador e essa entidade patronal durante toda a vigência da relação laboral resulta, designadamente, do facto de ser esta última que paga o salário e que pode**

despedir o trabalhador por comportamento incorrecto na execução do trabalho junto da empresa cliente." O facto de exercer o poder disciplinar dá-lhe o direito de despedir o trabalhador por comportamento incorrecto na execução do contrato de trabalho e mantém a empresa T.T., que contratou o trabalhador, como única entidade patronal.

2- Condições legais de recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador

O artigo 9 do D.L. 358/89 de 17/10 prevê os casos legais em que é possível às empresas utilizadoras recorrer ao trabalho temporário nas seguintes condições:

"a) Substituição de trabalhador ausente ou que se encontrou impedido de prestar serviço;

b) Necessidade decorrente da vacatura de postos de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;

c) Acréscimo temporário ou excepcional de actividade, incluindo o devido a recuperação de tarefas ou da produção;

d) Tarefa precisamente definida e não duradoura;

e) Actividade de natureza sazonal;

f) Necessidades intermitentes de mão-de-obra determinada por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho praticado na empresa utilizadora;

g) Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;

h) Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, não inseridos na actividade corrente da empresa, designadamente instalações e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparação industriais."

É de facto de salientar, que, a possibilidade de recorrer ao trabalho temporário encontra-se de forma alargada no sentido de haver por parte da utilizadora uma grande abertura no recurso ao trabalho temporário.

No entanto, as excepções verificar-se-ão nomeadamente no tocante a prazos mínimos e máximos de duração no que diz respeito aos contratos de utilização.

A substituição de um trabalhador por outro é abrangido por normas que restringem de forma contratual, o recurso permanente de acesso ao T.T., os numeros 2,3,4 e 5 do artigo 9 prevê os casos de recurso da duração máxima justificativa.

Fica de fora do recurso ao trabalho temporário as coerências da empresa utilizadora motivada por greve geral ou parcial.

No entanto, a substituição de trabalhadores grevistas não está contemplado no D.L. 358/89 de 17/10, existindo casos em que não existe violação do direito de greve, considerando que os serviços efectuados por uma empresa de serviços de transportes, em autocarros próprios, conduzidos pelos seus motoristas, estão às ordens da empresa transportadora, porque é ela que os remunera. Esta situação serve para não prejudicar os utentes **"previamente unidos de título de transporte"**. Ac. Relação de Lisboa de 20 de Setembro de 1989.

Assim os serviços efectuados por outra empresa transportadora não são objecto de cedência ocasional, nem a existência de contrato de trabalho temporário, nem de utilização entre a empresa privada e a pública.

É unicamente uma prestação de serviços entre as duas entidades em que inclui o pessoal **"motoristas"** e o material **"autocarros"**.

a) Causas que levam as E.U. a recorrer ao trabalho temporário

É de realçar que existem algumas similitudes entre o preceituado acima exposto e o nº 1 do artigo 41 do Decreto-Lei 64-A/ 89 de 27 de Fevereiro, no tocante à contratação a termo.

Neste caso, a empresa limita-se a incluir no contrato uma reinserção meramente formal para uma das causas justificativas na lei, sem nada a acrescentar, em termos de particularizar a situação invocada no quadro da sua própria actividade empresarial, assim estipula o nº 2 do artigo 11 do D.L. 358/89 de 17 de Outubro que estipula **"Na falta do documento escrito ou no caso de omissão da menção exigida pela alínea b) do número anterior, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora com base num contrato de trabalho sem termo, celebrado entre esta e o trabalhador"**. Neste caso deixa de o contrato de prestação de serviços ou contrato de utilização ter valor jurídico, devendo a empresa utilizadora responder pelas consequências, "deveres" de entidade empregadora. Esta situação é idêntica à que está prevista no nº 3 do artigo 42 do D.L. 64 - A/89 de 27/2 que estipula que **"Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do art. nº 1 (prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou...) ou simultaneamente, nas alíneas d) e f)",** (respectivamente - Data e início do trabalho; e data de celebração) do mesmo número.

b) Razões económicas e sociais de recurso

As empresas utilizadoras podem não querer alargar o seu quadro de pessoal com trabalhadores permanentes ou contratados a termo certo. No entanto, e para não

preencher os requisitos referentes ao número de trabalhadores, por vezes estas empresas fazem apelo a trabalhadores temporários.

O recurso ao T.T, por via **"de mão-de-obra que se considera temporária, em que em certas empresas tomou o carácter permanente"**(1), esta situação é considerada como uma nova forma de **"marchandage"**(2) o que vai ao encontro das posições tomadas pelas convenções da O.I.T..

Além da parte propriamente dita de aumento de trabalhadores, considera que esta forma de trabalho atípico manter-se-á por quatro razões. (3)

- **A concorrência interna e externa cresce... A concorrência cria incertezas, estas exigem capacidade de resposta e de adaptação muito mais rápidas;**
- **A evolução do consumo é a consequência do elevado nível de vida. Cada vez mais as actividades económicas deverão fazer face ao tempo de trabalho, não comparáveis com as que existiam antes;**
- **O custo elevado dos equipamentos e baixa duração de vida do facto do progresso técnico, tornam o equipamento obsoleto muito rapidamente;**
- **Problemas com ausência dos trabalhadores, lacunas na organização, defeitos do material e/ou das matérias primas, ultrapassadas pelo desenvolvimento das novas tecnologias, fazem com que as empresas que necessitam de pessoal recorram ao trabalho temporário.**

Derivado a estes quatro conceitos da mutação e desenvolvimento dos países mais avançados poder-se-á concluir que não haverá qualquer mudança face ao trabalho temporário mesmo que a crise desapareça.

3- Vantagens para a empresa utilizadora

O recurso ao trabalho temporário por parte da empresa utilizadora é um dos meios legais postos à disposição das empresas, para fazerem face a incrementos ocasionais de produção, com a consequente necessidade acrescida de mão-de-obra não permanente, podem tirar algumas vantagens do trabalho temporário no que toca:

- A ocupação de postos de trabalho de um trabalhador permanente, temporariamente que se encontra impossibilitado de exercer as suas funções ,ex: doença, suspensão do contrato de trabalho, entre outros;
- O trabalho temporário é uma das formas de ocupação de um posto de trabalho no espaço e no tempo que medeia entre a cessão de funções de um trabalhador permanente e admissão de um outro;
- Através do trabalho temporário as empresas utilizadoras mais facilmente podem resolver a sua actividade de mão-de-obra especializada, isto é de trabalhadores que exerciam uma tarefa muito específica, no entanto, é ocasional nas empresas;
- Permite uma economia de custos ligados à gestão do pessoal, dado como é óbvio, a organização de trabalhadores temporários é menos dispendiosa que nos trabalhadores permanentes, não existe o trabalho com o recrutamento e selecção;
- Este tipo de vinculação laboral, é, uma das vias, postas à disposição das empresas para fazer face à legislação, quanto à discriminação, unilateral por parte do empregador.

Os trabalhadores temporais não são contabilizados para efeitos de quadros de densidade. Estimava uma E.T.T. pelo facto de ser empresa cedente e que o facto do D.L. sobre o balanço social ser publicado em 1985, esta não deveria aplicar o princípio do balanço social. A entidade patronal sendo ela própria E.T.T., que tenha 100 trabalhadores, ou mais ao serviço está obrigada **"por força do disposto no artº 1 da Lei nº 141/85 de 14/11 a elaborar até 31/12/91 o respectivo balanço social, que deveria ter remetido aos serviços da I.G.T."**. É que apesar desta lei ter sido publicada em 1985 e a regulamentação do trabalho temporário ser posterior, em 1989, nem por isso ela deixa de se aplicar **"às empresas de trabalho temporário visto que o ónus de efectuar o balanço social se aplica às empresas que em 31/12, de cada ano tenham ao seu serviço pelo menos 100 trabalhadores seja qual for o seu regime contratual."** Ac. Relação de Lisboa 25 de Maio de 1994. Col. de Jur., 1994, 3, 167.

Esta jurisprudência vem contradizer o artigo 13 do D.L. 358/89 de 17/10, considerando que **"Os trabalhadores postos à disposição da empresa utilizadora...não são incluídos no efectivo do pessoal desta para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, nem relevam para efeito de proporções mínimas dos quadros de desdensidade"**.

Algumas reflexões devem ser ajustadas:

- Se os T.T. não entram para os quadros de densidade, para a empresa utilizadora, também não o deveriam para a E.T.T.;
- Salvo no caso em que os T.T. possuem com a E.T.T. contratos por tempo indeterminado, sem prazo;
- Além de favorecer a E.U., põe em causa o trabalhador e a E.T.T., o que leva as E.U. a recorrer com mais frequência ao T.T..

- A empresa de T. Temporário dá as empresas utilizadoras a possibilidade de diminuir a carga fiscal que incide sobre a sua actividade, nomeadamente a recuperação do IVA.

Certos autores consideram que houve facilidades na contratação de trabalhadores temporários (4) poderão as empresas utilizadoras abraçar novas actividades, dado não terem de suportar inicialmente os custos fixos que o trabalho permanente acarretar, caso haja fases em que não exista produção efectiva.

Outros autores consideram a flexibilidade como ponto fundamental, das empresas utilizadoras sendo este facto primordial a contratação de trabalhadores temporários **"...é maior a flexibilidade na utilização de trabalhadores para a execução de tarefas de curta ou muito curta duração, além de também evidente alheamente, por parte do utilizador, de múltiplas questões que um contrato de trabalho a prazo lhe acarreta".(5)**

As condições de trabalho, além das horas normais de trabalho podem acarretar uma diminuição de produtividade e um excesso de cansaço para os trabalhadores.

"O recurso excessivo às horas extraordinárias, além de encontrar encargos legais, traduz-se, em última análise por um aumento de custos e também uma baixa de rendimento que acompanha inevitavelmente a fadiga nervosa ou muscular".(6)

4- Responsabilidade da empresa utilizadora

A empresa utilizadora que contrata com uma empresa de trabalho temporário e se esta última não esteja devidamente autorizada a exercer os serviços de trabalho temporário, suportam como sanção, a nulidade do contrato e é responsabilizada solidariamente com a E.T.T.; nº 4 do artigo 16 do D.L. 358/89 de 17/10.

Nestas circunstâncias a nulidade do contrato de prestação de serviços traduz-se pela ausência deste tipo de contrato, nº 2 do artigo 16 que estipula que **"A nulidade do contrato de utilização acarreta a nulidade do contrato do contrato de prestação de serviços"**, e, o nº 3 favorece o trabalhador, considerando que o trabalho desenvolvido baseia-se num **"contrato sem termo celebrado entre o trabalhador e o utilizador"**. Ao nº 3 do artigo 16, foi-lhe dada nova redacção pelo nº 3 do artigo 1º da Lei 39/96 de 31 de Agosto.

É co-responsável a empresa utilizadora pelo pagamento aos trabalhadores, das remunerações fixas e indemnizações e eventuais prestações complementares devidas aos trabalhadores, nº 4 do artº 16 do D.L. 358/89 de 17/10., não alterado pela Lei 39/65.

Considera-se que agem com responsabilidade solidária, nº 1 do artigo 497 do Código Civil, estipula que **"Se forem várias as pessoas responsáveis pelos danos, é solidária a sua responsabilidade"**. O nº 1 do artigo 500 do Código Civil prevê que **"Aquele que encarrega outrem de qualquer comissão, responde independentemente de culpa, pelos danos que o comissário causar, desde que sobre este recaia também a obrigação de indemnizar"**.

A empresa utilizadora não deve desconhecer o facto da E.T.T. estar devidamente regularizada, as consequências traduzir-se-ão em penalidades de diversa ordem para o utilizador, conforme previsto nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 31 do D.L. 358/89.

5 - Penalidades

São aplicadas à E.U. as coimas previstas nas alíneas a), b) e c) do nº 2 do artigo 31 do D.L. 358/89 de 17/10:

a) A falta de os mencionados nas alíneas a), c), d) e e) do artigo 11 do D.L. 358/89 de 17/10, aplicar-se-à as coimas de 2.500\$00 a 20.000\$00 por cada contrato de utilização;

b) A falta de contrato de utilização de trabalho temporário e sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho com a aduração máxima prevista por lei acarreta à E.U. a coima oscilativa de 50.000\$00 a 200.000\$00 por cada trabalhador;

c) Podem sofrer com coimas que variam de 100.000\$00 a 300.000\$00 por cada contrato de utilização celebrado com a E.T.T. não utilizados.

Haverá graduação das coimas em função da gravidade, culpabilidade e possibilidades económicas do infractor.

As coimas previstas no D.L. 358/89 de 17/10, foram alteradas, pelo nº 2 da Lei 39/96 de 31 de Agosto, que determina, que, **"São elevadas para o dobro os valores mínimos e máximos das coimas aplicáveis nos termos do artº 31..."**.

Notas - Empresa Utilizadora

1 - Les sociétés de service: c'est une nouvelle forme de marchandage - Armand E. Klein - Droit Social nº 11 Novembro 1965 p.547.

2) Idem Ibidem.

3 - Travail temporaire - Evolution du statut et problématique. Albert Arseguel - Annales de l'Université des Sciences Sociales et Politiques de Toulouse. Tome XXXV, 1987 p. 109.ss.

4 - Presidente da A.P.E.T.T..

5 - Contratos de trabalho temporário - Carlos Alegre - Revista do Ministério Público . Ano 8 Janeiro - Março nº 29 - 1987 p.199.

6 - Trabalho temporário - A experiência Portuguesa - Marcelino Pena Costa A.P.G.T.R.H. - Revista Pessoal nº 65 - Janeiro - Março 1994 p.199.

4ª PARTE

CEDÊNCIA OCASIONAL OU VERTICAL

IV - CEDÊNCIA OCASIONAL OU VERTICAL

1) Relações Sociais e económicas entre empresas interligadas

A cedência ocasional é feita entre empresas do mesmo grupo e com efeitos de interligação e também chamado **"empréstimo de mão-de-obra"**(1). Quando uma empresa cede a outra, em que existe conotações sociais, jurídicas e económicas entre elas, nestas circunstâncias a cedência de um ou mais trabalhadores, é efectuada sem que estes deixem de usufruir da sua relação linear primária.

O nº 1 do artigo 26 do D.L. 358/89 de 17/10 estabelece o princípio da proibição, **"É proibida a cedência de trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora"**.

A alínea d) do nº 2 admite a cedência ocasional regulada em instrumentos de regulação colectiva, é lícita que na sua falta obedeça as prescrições do artigo 27 e seguintes. Este artigo permite a cedência desde que se verifique que existe cumulação dos seguintes factores:

"a) Se o trabalhador cedido estiver vinculado por contrato de trabalho sem termo;

b) A cedência se verificar no quadro da colaboração entre empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes;

c) Existência de acordo do trabalhador a ceder."

O trabalhador deve concordar de forma expressa.

Fica excluída a cedência do trabalhador que já é contratado com esse objectivo. A esta é chamada a cedência **"imprópria"**.⁽²⁾

O Código das Sociedades Comerciais (C.S.C.) prevê no artigo 492 que **"Duas ou mais sociedades que não sejam dependentes nem entre si nem de outras sociedades mediante contrato pelo qual aceitam submeter-se a menção unitária e comum"**. Este artigo analisa a situação em que várias empresas independentes podem fazer contratos para gerirem em comum as actividades do grupo empresarial, o que vai de encontro ao artigo 493 do C.S.C. que diz **"Uma sociedade pode por contrato, subordinar a gestão da sua própria actividade à direcção de uma outra sociedade, quer seja sua dominante, quer não"**, o que não deve confundir-se com a cedência ocasional.

Vai ao encontro dos artigos 492 e 493 C.S.C., o artigo 27 do D.L. 358/89 de 17/10 que permite que exista fluxos de mão-de-obra entre empresas ligadas e geridas por um grupo.

O trabalhador que exerce a sua actividade na organização cedente e só ocasionalmente na entidade utilizadora, neste contexto existem obrigações laterais em que se incluem o dever de confidencialidade e de não concorrência.

a) Relações triangulares entre empresas do mesmo grupo

O nº 1 do artigo 28 do D.L. 358/89 de 17/10 prevê que entre a cedente e a cessionária o contrato seja reduzido à forma escrita.

Deve o Contrato de cedência ocasional conter os seguintes elementos:

- Identificação do(s) trabalhador(es)
- Função a executar;
- Data e início da cedência;
- Duração da cedência certa ou incerta.

O nº 2 do diploma que regulamenta o T.T. que o trabalhador tem de aceitar de escrita **"O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador"**.

O artigo 29 determina que nos regimes supletivos, o empregador continua com o poder disciplinar previsto no 2 do artigo 20, a retribuição, nºs 1, 2 e 3 do artigo 21 e nº 1 do artigo 13 em que os trabalhadores cedidos não entram para os quadros de densidade da empresa cessionária.

Podem surgir nas relações entre sociedades particulares, problemas como é o caso de irregularidades do instrumento do contrato e o da reinserção da prestação principal por greve - nº 1 do artigo 30 - que estipula **" O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores..."**.

A cedência ocasional de trabalhadores é admitida a título excepcional num conjunto de situações tipificadas de forma taxativa prevista no nº 2 do artigo 26.

b) O princípio é a proibição no entanto a excepção não abrange:

"a) Acções de formação, treino e aperfeiçoamento profissional e de aprendizagem;

b) Exercício de funções profissionais em instituições de terceiros, sem subordinação jurídica a esses terceiros, em execução de um contrato de prestação de serviços, em qualquer das suas modalidades;

c) Exercício de funções de enquadramento ou técnicas de elevado grau, em empresas entre si associadas ou pertencentes a um mesmo agrupamento de empresas, por parte dos quadros técnicos de qualquer destas ou da sociedade de controlo;

d) Cedência ocasional de trabalhadores regulada em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho...".

A empresa de T.T. não titular de alvará e não sendo esse o seu objecto social, para utilização de terceiros que sobre eles exerçam poder de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora; nº 1 do artigo 26.

A admissibilidade a título excepcional dos contratos de cedência ocasional de trabalhadores verifica-se relativamente a situações específicas, em que está assegurada a ausência de trabalho precário, que coloque o trabalhador numa situação de grave instabilidade.

Trata-se da cedência de trabalhadores de uma empresa que vão para outra entidade exercer funções profissionais, geralmente quadros altamente qualificados não se pondo o problema nos mesmos termos derivado aos mesmos não se encontrarem em situações de trabalho precário. O mesmo problema põe-se no sentido contrário, todos os trabalhadores que se encontrarem fragilizados profissionalmente.

A falta de contrato de cedência ocasional ou se existir vício de forma na sua elaboração e que não esteja em conformidade em lei, o trabalhador cedido, tem o direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato sem termo dever-se-à reunir cumulativamente as alíneas a), b) e c) do nº 1 do artigo 27.

É um direito atribuído ao trabalhador cedido, mesmo se o trabalhador declarasse no contrato o contrário, o que confere o nº 1 do artigo 30 **"...ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato de trabalho sem termo"**.

c) Deslocação "jus variandi"

Em certos casos o trabalhador é incumbido de realizar a prestação laboral fora do local normal de trabalho.

Está previsto no artigo 87 do D.L. 49 408 de 24/11/69 o pagamento de ajudas de custos e outros abonos, **"Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalações e outros equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou novas instalações"**.

Em 1974 pronunciou-se o S.T.A. pelo Ac. de 19/11/74, . A.D, do S.T.A., 3ª, 405 sobre a situação de um trabalhador que recebera a comunicação de que **"não justificava a sua continuação na empresa A, e assim deveria, apresentar-se noutra local de trabalho, empresa B, que fazia parte do mesmo grupo"**.

"A entidade patronal é a mesma, a ordem de transferência é legítima, e a recusa do A. é ilegítima, pois a mudança de local de trabalho não lhe adivinha o mínimo prejuízo...". Os prejuízos que o trabalhador efectou **"violou o princípio da mútua colaboração"** estabelecido no artigo 18 do D.L. 49 408 **"...por não querer deslocar-se para outra empresa do mesmo grupo."**

Face às exposições do A. (o trabalhador) os decisores, consideraram que a rescisão por justa causa era legítima **"...a ré (empresa cedente) não podia sem o acordo do seu empregado, impor-lhe a sua transferência lato-sensus."**

É necessário acordo escrito do trabalhador para que a cedência seja efectiva.

O Acórdão invocou o nº 1 do artigo 24 do D.L. 49 408, e observou que **"a entidade pode transferir para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo sério"**. No entanto, tratando-se de empresas distintas, com personalidade jurídica própria, não é possível, a mudança de local de trabalho sem acordo do trabalhador.

Em 1975 entendeu o S.T.A. que **"Nada na nossa lei proíbe que uma empresa autorize que trabalhadores seus, com o acordo deles, vão prestar serviço a outra, continuando a pertencer aos seus quadros."**, S.T.A. - 11 de Junho 1975 A.D. 3ª secção p.1316 e seguintes. Neste caso em, concreto tratava-se de duas sociedades por quotas em que os sócios de uma eram exactamente os da outra.

Adiantou o S.T.A. que o artigo 22 do D.L. 49408 **"permite que, dadas as circunstâncias mencionadas no seu nº 2, a entidade patronal encarregue temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição"**.

No mesmo sentido de orientação, Ac. Relação do Porto - 15/12/1990, Ac. Relação de Lisboa 7 de Maio de 1985, A.D. S.T.A. 659, Ac. S.T.A. 6/12/89, Ac. S.T.J. 24/1/90 A.D. S.T.A., 347, 1435, e Ac. do S.T.J. de 16/6/93. Col. Jur., 1993, 2, 297, **"O exercício de funções temporárias ao abrigo do "jus variandi" independentemente da sua duração não consubstancia nem determina, por si só, uma alteração definitiva do objecto do contrato de trabalho"**.

No Ac. de Relação de Évora de 2 de Julho 1991, Col. Jur., 1991, 4, 323, considera que os trabalhadores podem não aceitar a cedência **"aliás, sempre seria altamente contestável, nos mesmos termos éticos uma tal determinação contratual que obrigasse os trabalhadores a terem como**

entidade patronal uma empresa falida", no caso de falência, de qualquer das contraentes implicaria a extinção dos respectivos contratos de trabalho.

Ao contrário do que se verifica na cedência, a realização da prestação laboral diferente não implica a vinculação ao poder directivo da empresa que dele beneficia; estipula o mesmo acordo.

Na função pública a deslocação "**jus variandi**" é efectuada neste contexto, assim o nº 1 do artigo 27 do D.L. nº 41/84 de 3/2 estipula que **"Quando num dos serviços abrangidos pelo presente diploma se verifique uma situação de desadequação ou de insuficiência de pessoal para o exercício das funções que lhe estão cometidas e, noutro desses serviços dependente do mesmo departamento governamental, houver pessoal desadequado, transitoriamente subocupado ou se verifiquem situações susceptíveis de dar origem à constituição de excedentes, podem os dirigentes desses organismos propôr a deslocação de pessoal necessário, com ou sem reciprocidade"**.

Em caso de ilicitude ao recurso na cedência ocasional nº 1 e 2 do artigo 30 do D.L. 358/89 deverá o trabalhador comunicar até no termo da cedência, mediante carta com aviso de recepção, se opta pela sua integração na empresa utilizadora . Se não o fizer perder esse direito. Ac. Relação do Porto 1 de Junho 1992, Col. Jur., 1992, 3, 333.

É necessário provar que o utilizador sabia do prolongamento da prestação do trabalho temporário e nada fez para lhe pôr termo. O ónus da prova compete ao trabalhador. No mesmo sentido Ac. Relação de Lisboa de 20 de Outubro 1993, Col. Jur. 1993, 4, 192.

2) A cedência ocasional de trabalhadores em direito comprado

No nosso país o D.L. 358/89, admite a cedência ocasional de trabalhadores, previsto na alínea b) do nº 1 do artigo 27, que abrange os grupos de sociedade.

No domínio do L.C.T., os nossos tribunais superiores tiveram oportunidade de analisar situações de trabalhadores, quadro de colocação entre diferentes empresas, que não se circunscreve às relações a nível dos **"grupos societários"**(3).

Em França reconhecendo-se a insuficiência da tese do **"contrato das sociedades do grupo"**, exige-se também a verificação de uma mesma **"colectividade laboral"**.

A jurisprudência tem invocado o critério de **"unité economique e social"**.

No Reino Unido a propósito da **"transferência"** de um trabalhador para outro empregado associado **"associed employer"** depara-se com a noção de continuidade **"continuity"** da relação laboral.

Em Itália não se deve conceber o grupo como **"unidade subjectiva"** no âmbito do direito laboral e ao invés considerar o grupo como mera pluralidade de sujeitos a nível do direito que regem as sociedades.

3 - Ligação jurídica entre o trabalhador e a empresa utilizadora na cedência ocasional

O trabalhador fica sujeito ao poder de direcção da empresa cessionária, conforme estipulado no nº 2 do artigo 20 do Decreto-lei 358/89 de 17 de Outubro , no entanto o trabalhador não pertence ao quadro de pessoal conforme previsto no nº 1 do artigo 13 do percebido, **"Os trabalhadores postos à disposição da empresa utilizadora em execução do contrato de utilização temporária não são incluídos no efectivo do pessoal..."**.

Há quem admita que os trabalhadores temporais, são trabalhadores da E.U.(4)

O Tribunal Federal Alemão de Kassel, reconheceu que os trabalhadores temporários, por causa da duração da missão, e do facto de porem as capacidades de trabalho à disposição da empresa utilizadora, fazem parte do pessoal desta última, visto que se encontram sobre a autoridade e subordinação desta. Para a "jurisprudência alemã, a determinação de empregador está ligada ao poder de dirigir o trabalho, o trabalhador temporário não é trabalhador da E.T.T., mas sim da empresa utilizadora".(5)

"A entrada na E.U. dá início a relação individuais de trabalho: poder-se-ia considerar que a empresa cliente como o único e verdadeiro empregador".(6)

Autores consideram que a responsabilidade é de ambos "Estamos em face de concluir que o tráfico de mão-de-obra é uma infracção indivisível, infracção de conveniência, de dois contraíantes".(7)

A ilicitude de cedência, a inexistência ou irregularidade do contrato permite que o trabalhador cedido tenha direito de optar pela integração no efectivo do pessoal da empresa cessionária, no regime de contrato de trabalho sem termo, nº 1 do artigo 30.

4 - Penalidades

Ficam responsáveis solidariamente a empresa cedente e a cessionária, das penalidades previstas na alínea a) e b) do nº 3 do artigo 31 do D.L. 358/89 de 17/10:

"a) De 2.500\$00 a 5.000\$00, por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a violação do disposto no artigo 28º;

b) De 10.000\$00 a 50.000\$00, por cada trabalhador cedido com violação do artigo 26º."

Estas penas são graduais em função da gravidade e do nível de culpa do infractor e possibilidades económicas, nº 4 do mesmo preceito legal.

A Lei 39/96 de 31 de Agosto, elevou para o dobro as coimas previstas no artigo 31º do D.L.que regulamenta o trabalho temporário.

Notas - Cedência Ocasional ou Vertical

1 - Empresas de trabalho temporário - Maria Regina Gomes Redinha - Revista de Direito e Economia. Anos X - XI - 1984 - 85 - Universidade de Coimbra. p.137 ss.

2 - Grupo societário em relação de domínio total e cedência ocasional de trabalhadores: atribuição de prestação salarial complementar. António Dias Coimbra - Revista de Direito e de Estudos Sociais - Janeiro - Dezembro Ano XXXII, 1990 p. 115 ss.

3 - Idem, Ibidem.

4 - Le travail temporaire en France: problèmes juridiques - Catala - Franjou Droit Social nº 4 Abril 1969 p. 234.

5 - Les sociétés de travail temporaire dans la C.E.E. - Gérard Lyon - Caen - Droit Social nº 5 Mai 1971 p.314.

6 - Le travail temporaire et l'integration des salariés dans l'entreprise - Michel Buy - Tese de Doutorado - Faculdade de Droit et Sciences Politiques d'Aix - Marseille 1974. p.15.

7 - Pour un nouveau concept pénal de marchandage ou "Trafic de main d'oeuvre". Yves Chalaron - Droit Social nº 12 Decembre 1980. p.507 ss.

Conclusão

O trabalho temporário em si, e se bem organizado, pode traduzir-se em benefício para certas categorias de trabalhadores que não querem ou não podem enverdar de forma contratual permanente e tradicional, nas relações laborais típicas.

Quem poderá ser beneficiada directa ou indirectamente pela mão-de-obra de trabalhadores temporários são as E.U..

Estas podem ter ao seu serviço trabalhadores que, de certa forma, pouco têm a ver com elas. Isto implica que directamente solicitam as suas "encomendas", termo pouco aconselhável, na maioria dos casos por telefone, satisfazendo as suas necessidades de mão-de-obra temporariamente.

Estes trabalhadores, carentes de um certo número de condições, nomeadamente económica, social, escolar e profissional, exercem profissões penosas, degradantes, e na maioria dos casos mal pagas, o que leva a uma insatisfação profissional e humana no seu todo.

A flexibilização é um aspecto indirecto e os quadros de densidade é também factor que pode levar as E.U. a recorrer ao T.T..

A nova lei da flexibilização, é sem dúvida, um aspecto importante tanto na vida dos trabalhadores permanentes, aqueles que têm relação laboral tradicional, que os leva a horários flexíveis em função da necessidade produtiva da empresa. Quanto aos T.T., ela é abrangente no seu conteúdo, já que os T.T. se sentem com dificuldades nas suas tarefas diárias, mais ainda se tornam quanto à lei da flexibilização que porventura abrange todos os contratados, quaisquer que seja a sua relação laboral.

Quanto a E.T.T., pode, através de sistemas legais, mas com reservas, pôr à disposição trabalhadores que ela recruta, selecciona e em certos casos forma-em Portugal não é usual formar T.T. ao contrário do que acontece noutros países.

Para todos os efeitos ela é empregadora visto as características essenciais, de remuneração, segurança social, seguro de acidentes de trabalho, e o poder disciplinar cabe-lhe como entidade empregadora, a E.U. possui o poder de dirigir o trabalhador dentro do estabelecimento e/ou empresa. De hoje em dia, os autores estrangeiros como os nacionais que tratam deste assunto são unânimes em considerar a E.T.T. como entidade empregadora, apesar do acordo fundamental "Manpower / Caisse Primaire de Assurance Maladie de Paris", que fez jurisprudência no âmbito Europeu..

Leva também a crer que o T.T. é factor de discriminação dos trabalhadores temporários visto exercerem a actividade durante um período de tempo reduzido na unidade produtiva.

A solidariedade está, sem dúvida, na maioria dos casos ausente visto que não há tempo para criar amizades com colegas ou chefes no seio do contrato de trabalho, implicando capacidade de adaptação dos T.T. que mudam constantemente de posto de trabalho, e por isso podemos considerar que os laços sociais desaparecem por falta de tempo

Existem também factores que beneficiam os T.T.. Há casos em que esta categoria de trabalhadores, depois do contrato de utilização, ficam a exercer a profissão na empresa utilizadora.

Podem-se apontar algumas críticas ao T.T..

- Existe uma excessiva rotatividade de trabalhadores temporários na E.U., isto implica uma planificação desadequada da realidade e necessidade das empresas, assim como um desconhecimento das unidades produtivas;
- O trabalhador tem de se adaptar constantemente, e prepara-se para novos hábitos, visto que a duração é por vezes de pouco tempo, nomeadamente, local, horário, transportes, colegas, máquinas, espaços sociais dentro e fora da E.U., chefes, responsáveis pela empresa, isto implica por vezes que a integração do trabalhador não é satisfatória em muitos casos não se faz e o T.T. considera-se e é considerado marginal pelos outros trabalhadores;

- Torna-se impossível, enquanto trabalhador temporário, efectuar uma carreira dentro de várias empresas, o que poderá acontecer eventualmente para os jovens, possuindo várias experiências e uma melhor integração futura num trabalho permanente;
- O trabalhador temporário é, por natureza, um trabalhador, na maioria dos casos, não qualificado, o que traz como consequência, o desempenho de tarefas repetitivas e monótonas na capacidade criativa, sendo também diminuto o desenvolvimento das capacidades e atitudes práticas do trabalho ;
- O trabalho temporário traduz-se para o trabalhador, que desempenha temporariamente sem possibilidade de celebração de trabalho permanente, uma situação de precaridade, sendo para ele fonte de insegurança monetária, económica, social, muitos casos psicológica, em certos casos doenças e, em caso extremo, o suicídio;

O T.T. é discriminado não só no seio do trabalho, como também, no seio familiar. Os filhos, a mulher, familiares mais chegados são críticos por vezes a todos aqueles que exercem actividades temporárias, porque é sinónimo de precaridade, insegurança, sem rendimento fixo;

- Em muitos casos, o facto das E.U. fazerem apelo ao trabalho temporário, faz com que a criação de postos de trabalho permanentes deixem de existir, e não são criados novos, fazendo apelo à precaridade do emprego;
- O facto de existirem E.T.T. ilegais de "**vão-de-escada**" que não contribuem para a segurança social e outros organismos, põem em causa aquelas que trabalham de forma legal e até pretendem desenvolver-se a nível social como, por exemplo, a formação profissional. As ilegais que o poder público não reprime visto que as I.G.T. não actua de forma eficiente.

Alguns não têm escrúpulos e dão origem a abusos, perigosos para os trabalhadores e E.U. Dever-se-ia avançar no sentido de criar as seguintes condições para os T.T.

- Assegurar a protecção social dos trabalhadores, imaginar um estatuto de mobilidade;

- Criar um fundo de apoio ao T.T., em caso de este, estar muito tempo à espera de novo contrato, o que permitiria haver uma certa garantia monetária para o trabalhador;
- Lutar contra todas as formas de "**marchandage**" sem penalizar as E.T.T.;
- Criar um sindicato próprio dos T.T. para defesa dos seus interesses, como acontece em outros países;
- Adaptar os serviços públicos de emprego às novas formas de trabalho, permitindo todas as iniciativas que se desenvolvam em matéria de colocação;
- Aumentar os meios dos serviços de controle, ex: impostos, fronteiras, repressões das fraudes, trabalho, segurança social;
- Aumentar o efectivo dos funcionários ligados à I.G.T., e qualificá-los;
- Criar serviços públicos, encarregados de eliminar todas as lacunas e falhas da economia de mercado nesta matéria, sendo esta a primeira condição depois de luta e repressão.
- Alterar o D.L. que regulamenta o T.T. para que haja uma efectiva moralização, estabelecendo em certos casos, multas e penas agravadas;
- Diminuir da precarização pelo alongamento do prazo limite para os contratos a termo certo;
- Colocar legalmente trabalhadores portugueses ou estrangeiros, para não acontecer o que está à margem da luz com os portugueses na Alemanha, eventualmente responsabilizar o próprio Estado de acolhimento, a mesma situação para o T.T. que actuam em Portugal por conta de empresas de T.T. estrangeiras;
- Criar um observatório sobre o T.T. para analisar a situação e verificar o que aconteceu até então, é solicitado pela U.G.T. e a C.C.P., com membros nomeados pelo governo, Assembleia da República e outros poderes públicos de reconhecido mérito e competência, personalidades de todos os quadrantes, que se interessem por este fenómeno da sociedade altamente industrializada.
- Criar de um Conselho de T.T. com a composição do governo, confederações sindicais e patronais.

Com estes elementos poder-se-á concluir que o trabalho temporário se tornará mais transparente e com a eficácia de permitir aqueles que desejam enveredar por este caminho de o fazer com segurança.

"A fraude do sistema cria grande dificuldade de fiscalização decorrendo da falta da regulamentação quer de práticos de concorrência desleal, quer menor protecção de trabalhadores". Diário da Assembleia da República- I Série nº 50 de 13/3/90.

Em Portugal existe, como o Prof. Villaverde Cabral afirma a economia **"subterrânea"**. Pensamos que uma grande parte das E.T.T., são ilegais, as que os dirigentes associativos consideram de empresas de **"vão-de-escada"**. Existem 143 empresas de T.T. com direito de exercer a actividade legalmente no entanto este número vai até 500 a laborar neste ramo de actividade.

O T.T. parece-me que terá tendência a aumentar, ao mesmo tempo que aumenta o desemprego, considerando que a flexibilização e globalização da economia mundial é cíclica.

O facto de existirem tantas agências a trabalhar nesta actividade implica que existe trabalho. No entanto, é sabido que as E.T.T. **"credíveis"** as internacionais 4 ou 5 angariam a maioria da solicitação dos serviços. Em Portugal existem muitas empresas de T.T. legais, mas sem conhecimentos e experiência a quem lhe chamam **"os curiosos"**.

O T.T. não terá tendência a desaparecer. É necessário que os poderes públicos se preocupem e efectuem fiscalizações para aquelas que funcionam mal, porque não cumprem as normas vigentes; os clandestinos, penalizando-os com fortes coimas, e ir mais longe em casos de recidiva. Para os outros, apoiem, controlem e troquem experiências entre o serviço público de emprego, actividade privada de colocação e trabalho temporário, eventualmente criando grupos de trabalho.

Acordãos referenciados

Nacionais

- Ac. S.T.A. 19/11/74
- Ac. S.T.A. 11/6/75
- Ac. Relação de Lisboa 17/11/83
- Ac. Relação de Lisboa 1/5/85
- Ac. Relação de Lisboa 22/5/85
- Ac. Relação de Lisboa 7/8/85
- Ac. Relação de Lisboa 18/6/86
- Ac. Relação de Lisboa 20/12/89
- Ac. S.T.J. de 24/1/90
- Ac. Relação do Porto 15/12/90
- Ac. Relação de Évora 2/7/91
- Ac. Relação do Porto 1/7/92
- Ac. S.T.J. 16/6/93
- Ac. Relação de Lisboa 20/10/93
- Ac. Relação de Lisboa 17/11/93
- Ac. Relação de Lisboa 25/5/94
- Ac. Relação de Lisboa 3/11/94

Tribunal de Justiça Europeu

- Manpower S.A.R.L. - Contra Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Estrasburgo, 17/12/70 - Processo 35/70
- Prodest Contra Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris - 12/7/84 - Processo 237/83.

Alemão

- Acórdão do Tribunal Federal Kessel.

Mapas referenciados

- 1-Quadro sintético das propostas e medidas aplicáveis ao trabalho clandestino, p.21
- 2- Percentagem de trabalhadores a tempo parcial de trabalhadores temporários relativamente ao conjunto de assalariados(1988 em comparação com 1983), p.28.
- 3-Evolução percentual do emprego a tempo parcial e a tempo inteiro-1988/1983,p.29.
- 4- Percentagem de emprego a tempo parcial em determinadas industrias, p.30
- 5- Contratos a termo certo na União Europeia, p.33.
- 6- Contratos "sentido lato", "sentido estricto", p.36.
- 7- Esquema geral das prestações de uma E.T.T., p.56.
- 8- Repartição do tempo de trabalho numa empresa temporária.p.57.
- 9- Relação triangular, p.73.
- 10- Volume de actividade de trabalho temporário de 1985 ao 3º trimestre de 1988-França, p.111.
- 11- Repartição das semanas de trabalho por sector de actividade em França-1º Semestre 1991, p.112.
- 12-Progressão do número de empresas e agências de trabalho temporário em França de 1987 a 1991, p.113.
- 13-Repartição dos trabalhadores temporários segundo a qualificação em França, p.114.
- 14- Repartição por nacionalidade e a quantidade de trabalho prestado de 1982 a 1986 (em percentagem), p.115
- 15- Resumo da regulamentação específica do trabalho temporário, p.119.
- 16- Disposições obrigatórias de direito so trabalho no que se refere às relações de trabalho através de agências de trabalho temporário, p. 120.

Notas:

- 1-O termo "mapa" aplica-se também a "esquema", "quadro", "gráfico","estrutura" e "documento".
- 2-Não houve interpretação dos mapas deixando ao leitora sua análise.

BIBLIOGRAFIA

- **Alegre Carlos** - Contratos de trabalho Temporário - Revista do Ministério Público - nº 29 Ano 8 Janeiro - Março 1987

- **Alibert. B.** Le Contrat de Travail Temporaire - Droit Social nº 1 Janvier 1974

- **Arrigo Gianni** - Il leasing di monodepa. O travail interimaire nel diritto comunitário. "Play it again...C.E.E"
Diritto delle relazioni industriali - Revista semestrale della Associazione Lavoro e Recherche. número 1/II - 1992.

- **Arseguet Albert** - Le travail temporaire: Evolution du Statute problematique.
Annales de l'invité de Sciences Sociales et Politiques de Toulouse - Tome XXXV, 1987

- **Barros Moura e Jorge Leite** - Intervenções na III Jornada Luso - Hispano - Brasileira de Direito de Trabalho de 1984.

- **Bélier Giller et Laurence Berthonneau** - Le droit du travail temporaire - Lamy 1990.

- **Bettencourt Pedro Martins e Albino Mendes** - Legislação do Trabalho - Novembro 1992.

- **Boissard Denis, Evelyne Brun et Olivier Riou** - Tour de vis sur l'interim - Liasons Sociales nº 50 Juin 1990.

- **Boré Claire et Jean Claude Guergoat.** Les Movements de main d'oeuvre et l'interim - Bilan de l'emploi - Dossier Statistique du travail et de l'emploi n° 51 Août 1989.

- **Braun Gérard** - Le télétravail - Droit Social n° 7 - 8 - Juillet-Aôut 1981.

- **Buy Michel** - Le travail temporaire et l'integration des salariés dans l'entreprise - Tese de doutoramento da Faculdade de Droit et de Sciences Politiques d'Aix - Marseille - 1974.

- Travail Temporaire - Enciclopedie Dalloz Vol - Travail IV -31/8/91.

- **Caire Guy** - Le travail temporaire - Que sais - je n° 2.804 P.U.F. 1ª edição Outubro 1993.

- Les nouveaux marchands d'hommes. Edition Ouvrières. 1973.

- **Canotilho J. J. Gomes** - Direito Constitucional, Almedina Coimbra 1980.

- **Casey Bernard, Rudiger Dragendorf, Walter Hecring et Gummar John.**

L'emploi temporaire en Gran- Bretagne et R.F.A. Revue Internationale du Travail Vol. 128 n° 4 1989.

- **Castello-Branco Maria José** - Trabalho a prazo - trabalho temporário - Colecção Estudos Laborais. Volume n° 3.

- **Catala-Franjou** - Le Travail Temporaire en France: problème juridiques - Droit Social n° 4 Avril 1969.

- **Camanho Paula e outros** - Trabalho Temporário - Revista de Direito e de Estudos Sociais Vária - Almedina Coimbra - Janeiro - Setembro 1992.

- **Caupers João** - Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição - Coimbra.

- **Chalaron Yves** - Pour un Nouvel Concept Penal de Marchandage ou "Trafic de main d'oeuvre - Droit Social nº 12 Decembre 1980.

- **Chanteloube Jean - Pierre** - Travail temporaire et formation professionnelle continue. La formation permanent nº 143 Juillet - Août 1991.

- **Código das Sociedades Comerciais** - Livraria Almedina - Coimbra - Actualizada 1995.

- **Coimbra António Dias** - A mobilidade no âmbito da cedência imprópria: o problema da inexistência de relação contratual laboral entre o trabalhador e o utilizador.

- **Coimbra António Dias** - Grupo Societário em relação ao domínio total e cedência Ocasional de trabalhadores: atribuição de prestação salarial complementar - Revista de Direito e de Estudos Sociais ano 32 - 1990.

- **Comissão das Comunidades Europeias**

- COM.(90) 228 final Syn de 13/8/80;

- COM. 128 final de 28/4/90;

- COM.(80) 351 final de 27/6/80;

- COM. Syn 281 de 13/8/90;

- COM.(91) 230 final Syn 346 de 1/8/91.

- **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses I.N.** - Projecto do Decreto -Lei contendo o regime jurídico do T.T. Comissão Executiva do Conselho Nacional - Lisboa 17/8/89.

- **Cordeiro Menezes** - Manual de Direito do Trabalho - Coimbra 1991.

- **Costa Marcelino Pena** - Lei do trabalho temporário afectará as empresas "piratas". revista das empresas nº 63 Fevereiro 1989.

- **Trabalho Temporário - A experiência Portuguesa - A.P.G.T.R.A.H.** - Pessoal nº 65 Janeiro - Março 1994.

- **Couste Analyse du Rapport - Le travail temporaire - Droit Social** nº 11 Novembro 1974.

- **Coutinho de Abreu - Jorge Manuel** - A empresa e o empregador em Direito do Trabalho - Separata do número especial do Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra - Estudos em homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Teixeira Ribeiro - 1981 - Coimbra 1982.

- **Dant Juan M.** - Le detachement d'un travailleur auprès d'une autre entreprise. Droit Social, nº 12 - Decembre 1985.

- **Delorozoy Robert** - Le travail Cladestin. Droit Social nº 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Depinois Marc** - Le travail temporaire et legislation de l'emploi - Associação Nacional de Directeurs et Cadres de la Fontion Personnel - Personnel nº 331 - Mars Avril 1992.

- **Diário da Assembleia da República** - Proposta de Lei com pedido de autorização legislativa para a definição do regime jurídico do T.T. Série nº 50 de 10 de Março 1989.

- **Dupeyroux Jean Jacques** - Et Maintenant? Droit Social nº 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Euroepargne** . Le travail temporaire dans la C.E.E.. Problèmes économiques nº 2-185 de 25 de Juillet 1990 - La documentation française.

- **European Foundation** - Nouvelles formes de travail: Aspects de Droit du Travail et de la Sécurité Sociales dans la C.E. European. Foundation for the Improvment of living and working conditions 1988.

- **Fontana Beatriz Ines** - Las empresas de trabajo temporal en las normas comunitarias y en el derecho internacional del trabajo - Revista de trabajo nº 88 Octubre - Diciembre 1987.

- **Fossaert Robert** - Pourquoi et Comment normaliser le travail atypique - Droit Social nº 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Fau Jean** - Le Travail illegal - Rapport 1980 de Secretarie d'Etat auprès du Ministre du Travail et de la Participation - Droit Social nº 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Gandouin François** - Pour une approche socio-économique du travail temporaire - Droit Social nº 7 - 8 - Juillet Août 1982.

- **Germe Jean François** - Le Travail temporaire . Ed. Le Sycomore Paris 1982.

- **Henguelle Valerie** - les emplois sur contrat a durée déterminée. Un mode d'accès à l'emploi stable? Travail et emploi. Ministère du Travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle n° 58 1/94

- **Jornal o Diário** - O trabalho temporário em pleno crescimento na C.E.E. 90/04/12.

- **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**

- J.O.C.E L257 de 19/10/68;
- J.O.C.E. L149 de 5/7/71;
- J.O.C.E. L266 de 10/10/71;
- J.O.C.E. L2/1 de 4/1/80;
- J.O.C.E. L260/54 de 12/10/81;
- J.O.C.E. 128/2 de 19/5/82;
- J.O.C.E. L206 DE 29 DE Julho 1991.

- **Klein Armand E.** Les sociétés de service: est-ce une nouvelle forme de marchandage? Droit Social n° 11 Novembro 1965.

- **Leite Campos** - Contrato a Favor de Terceiros - Almedina Coimbra 1980.

- **Leite Jorge e F. Jorge Coutinho de Almeida** - Legislação do Trabalho 8ª edição Coimbra Editora Dezembro 1994.

- **Lei Geral do Trabalho** - Rei dos Livros 12ª Ed. Janeiro 1992.

- **Lobo Xavier** - Bernardo da Gama - A crise de alguns institutos de Direito do Trabalho - Revista de Direito e de Estudos Sociais - Livraria Almedina Coimbra - Outubro - Dezembro 1986.

- **Lucas Michel** - Le Temps partiel, object de negociation - Droit Social n° 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Lyon Caen Gérard** - les sociétés de travail temporaire dans la C.E.E.. Droit Social n° 5 Mai 1971.

- Plascicité du capital et nouvelles formes d'emploi - Droit Social n° 9/10 Setembro - Outubro 1990.

- **Lyon-Caen Gérard, Lyon-Caen Antoine** - Droit Social International Europeen. 5^a ed. Dalloz, Paris 1990.

- **Marchand D. Eric Marie Ficquelmont** - Le Travail temporaire Delmas 3^a Edition 1. Juin 1991.

- Le Travail Temporaire - Que sais - je n° 2772 P.U.F. 1^a edição Agosto 1993.

- **Marin Marc** - Le Travail Temporaire - Revue Pratique de Droit Social n° 534 de Octobre 1989.

- **Marriette Christian** - L'evolution du Code legislatifs du Travail Temporaire - Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n° 49 Abril 1989.

- **Martins Alcides** - O regime do Contrato de Trabalho Temporário A.P.G.T.R.H.
Revista Pessoal nº 43 Janeiro - Fevereiro 1990

- **M.E.S.S.** Separata nº 2 Boletim do Trabalho e Emprego 21 de Março 1986.

- Separata nº 2 Boletim do trabalho e Emprego - 31 Julho 1988 -
Regime Juridico do contrato de trabalho.

- **Monteiro Fernandes** - Noções Fundamentais de Direito do trabalho. Vol 1 - 4ª
Edição 1981 - Coimbra.

- Problemas Juridicos del derecho realizado por mediation de empresas
de trabajo temporal - revista Española de derecho de trabajo - Abril - Junho -
1984;

- Direito do trabalho. Vol 1 - Coimbra 1987.

- **Morais Luis** - Dois Estudos - Justa Causa e motivo atendível de despedimento -
O trabalho temporário - Cosmus - Arco Iris - 1991.

- **Morin Marie Laure** - Sous-traitants et relations salariales. Aspects de droit du
travail. Travail et emploi nº 60 3/94 - La documentation française.

- **Moura João** - Economia e Trabalho - Colecção Estudos Laborais

- **Neto Abilio** - Código Civil - 8ª edição Ediform 1994

- Contrato de Trabalho - 1994

- **Paye Marielle Escande** - le paradoxe de l'interimare - Entreprise et formation
Decembre 1989.

- **Pereira** José Carlos da Silva - O trabalho temporário e Excepção ou regra na prática contratual. Estudos de casos I.E.F.P. Outubro 1988.

- **Perista** Eloisa - As mulheres em emprego atípico em Portugal C.I.S.E.P. - I.S.E.G. 1989.

- **Pinto** Carlos A. Mota - Cessão da posição contratual - Almedina - Coimbra 1982.

- Trabalho temporário e política de Emprego - Anais das Jornadas Hispano Luso - Brasilenas de Derecho del Trabajo - Madrid. 1983.

- **Pires** Lima F. e J.M. Antunes Varela - Código Civil Anotado, II, 2ª Ed. 1981 - Coimbra.

- **Policarpo** Maria José - O Trabalho Temporário em Portugal - Ministério do Trabalho - Fevereiro 1983.

- **Puel** Hugues - L'emploi typique et représentation du travail. Droit Social nº 7 - 8 Juillet - Août 1981.

- **Ramandraivonona** Déra - L'évolution des emplois temporaires de 1987 a 1992 - ministre du Travail de l'emploi et de la Formation professionnelle. La documentation française

- **Redinha** Maria Regina Gomes - A relação laboral fragmentada. Estudo sobre o trabalho temporário - Dissertação de mestrado na área de Ciências Jurídico-Económicas da Faculdade de Direito de Coimbra 1992.

- As empresas de trabalho temporário- Revista de Direito e Economia. Ano X e XI 1984/85. Universidade de Coimbra

- **Rica Sérgio** - La coexistence des entreprises privées de travail temporaire et les services publics d'emploi: effets et problèmes. Revue Internationale du Travail. Vol. 121 n° 2 1982.

- **Rivera Jean Savatier Jean** - Droit du Travail, P.U.F. 1^{re} ed. Paris 1978.

- **Rodgers** - Gerry et Janine. Les emplois precaries dans la regulation du marché du travail. la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest - Genève: Institut Internationale d'Études Sociales - Université Libre de Bruxelles 1990.

- **Roche Jean** - Une nouvelle regulation du travail temporaire? Droit Social n° 11 Novembre 1989.

- **Saint Jevin Pierre** - Exist-t-il un droit commun du contrat de travail. droit Social n° 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Santos José de Castro e Maria Teresa Rapoula** - Da cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo. Do Trabalho Temporário. Actuais regimes jurídicos anotados e explicados - Rei dos Livros.

- **Santos Boaventura S.** - ..., O Estado e as transformações recentes na relação salarial - Termos de Direito do Trabalho - Coimbra Editora 1990.

- **Teyssié Bernard**- La Loi du 28 Janvier 1981 sur le travail a temp partiel. Droit Social n° 7 - 8 Juillet Août 1981.

- **Thesaurus Mário** - Glosário O.C.D.E..

- **Torres Mário** - O Trabalho no domicílio - Revista do Ministério Público nº 3, Ano VIII 1987.

- **União Geral dos Trabalhadores** - Acordo celebrado entre a U.G.T. e a C.C.P.
- Lisboa 18 de Janeiro 1995.

- **Valticos Nicolas** - Les entreprises de travail temporaire et les normes internationales du travail - Revue Internationale du Travail. Vol.107 nº 1 Janeiro 1973.

- **Vaz Serra Adriano** - Empreitada. Boletim do Ministério da Justiça 145.146
1965

- **Ventura Raul** - Teoria da relação jurídica de trabalho. 1944. Vol I.

- **Vieira Mário** - Trabalho Temporário à Lupa - Revista Valor 14 de Outubro
1994.

- Ensino desfasado da realidade do emprego - 1.000 maiores empresas.

- **Villaverde Cabral Manuel** - A economia subterrânea vem ao decima: estratégias da população rural perante a industrialização. Análise Social nº 76 - Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa.

ANEXO I

QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO EM PORTUGAL

I - CARACTERIZAÇÃO DA E.T.T

Nº ALVARÁ _____ DATA DE CONCESSÃO _____

NOME: _____

MORADA: _____

NOME DO RESPONSÁVEL: _____

NÍVEL DE INSTRUÇÃO: _____
(FACULTATIVO)

Nº DE TELEFONE: _____

Nº DE FAX: _____

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDÊNCIAIS.

1.1 FUNCIONÁRIOS DA E.T.T.

| | 1993 | 1994 | 1995 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nº DE TRABALHADORES | | | |
| Nº DE TRABALHADORES SEXO MASCULINO | | | |
| Nº DE TRABALHADORES SEXO FEMININO | | | |

1.2 TRABALHADORES CEDIDOS

| | 1993 | 1994 | 1995 |
|------------------------------------|------|------|------|
| Nº DE TRABALHADORES SEXO MASCULINO | | | |
| Nº DE TRABALHADORES SEXO FEMININO | | | |

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDENCIAIS.

1.3 NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES CEDIDOS

| | 1993 | 1994 | 1995 |
|--------------------|------|------|------|
| NÃO QUALIFICADOS | | | |
| SEMI-QUALIFICADOS | | | |
| QUALIFICADOS | | | |
| QUADROS MÉDIOS | | | |
| QUADROS SUPERIORES | | | |

1.4 NÍVEL DE INSTRUÇÃO DOS TRABALHADORES CEDIDOS

| | 1993 | 1994 | 1995 |
|---------------------------|------|------|------|
| NUNCA FREQUENTOU A ESCOLA | | | |
| SABE LER E ESCREVER | | | |
| ENSINO PRIMÁRIO | | | |
| ENSINO PREPARATÓRIO | | | |
| ENSINO SECUNDÁRIO | | | |
| ENSINO MÉDIO | | | |
| ENSINO SUPERIOR | | | |

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDÊNCIAIS.

1.5 N° DE TRABALHADORES CEDIDOS POR FAIXA ETÁRIA

| | 1993 | 1994 | 1995 |
|-----------------|------|------|------|
| DE 15 A 20 ANOS | | | |
| DE 21 A 25 ANOS | | | |
| DE 26 A 30 ANOS | | | |
| DE 31 A 40 ANOS | | | |
| DE 41 A 50 ANOS | | | |
| + DE 50 ANOS | | | |

1.6 QUAIS AS PROFISSÕES MAIS SOLICITADAS PELAS EMPRESAS UTILIZADORAS?

- (1) _____
 (2) _____
 (3) _____
 (4) _____
 (5) _____

1.7 QUANTOS KILÓMETROS COSTUMA PERCORRER POR DIA UM TRABALHADOR CEDIDO DO LOCAL DE RESIDÊNCIA À EMPRESA UTILIZADORA ?
 (EM MÉDIA)

0 A 5 KMS _____
 6 A 10 " _____
 11 A 20 " _____
 + DE 20 " _____

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDENCIAIS.

1.8 MEIOS DE TRANSPORTE UTILIZADOS?

1.8.1 TRANSPORTES PRÓPRIOS (EM %)

| | |
|------------|-------|
| CARRO | _____ |
| MOTORIZADA | _____ |
| BICICLETA | _____ |
| OUTRO | _____ |

1.8.2 TRANSPORTES COLECTIVOS (EM %)

| | |
|-----------|-------|
| AUTOCARRO | _____ |
| COMBOIO | _____ |
| METRO | _____ |
| ELÉCTRICO | _____ |
| OUTRO | _____ |

II - EMPRESAS UTILIZADORAS

2.1 QUAL O TIPO DE EMPRESA QUE COSTUMA SOLICITAR OS V/ SERVIÇOS? (EM %)

| | |
|--|-------|
| SOCIEDADE ANÓNIMA | _____ |
| SOCIEDADE RESPONSABILIDADE LIMITADA | _____ |
| SOCIEDADE EM NOME INDIVIDUAL | _____ |
| ESTADO | _____ |
| EMPRESAS DO ESTADO | _____ |
| COOPERATIVA | _____ |
| SOCIEDADE EM COMANDITA | _____ |
| OUTRAS | _____ |

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDÊNCIAIS.

2.2 QUAIS AS ÁREAS MAIS SOLICITADAS?
(EM %)

SERVIÇOS
ADMINISTRATIVOS
TÉCNICOS DIVERSOS
OUTROS

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

2.3 DESSES TRABALHADORES QUANTOS PASSARAM A PERMANENTES?

OPERÁRIOS
ADMINISTRATIVOS
TÉCNICOS
OUTROS

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDÊNCIAIS.

**2.4 RAZÕES QUE LEVAM AS EMPRESAS UTILIZADORAS A RECORRER
AO TRABALHO TEMPORÁRIO?
(ASSINALAR COM X)**

| RAZÕES DO RECURSO | OCASIONALMENTE | HABITUALMENTE |
|---|----------------|---------------|
| PARA SUPRIR O ABSENTISMO (DOENÇA, MATERNIDADE, ETC.) | | |
| DURANTE OS PERÍODOS DE FÉRIAS | | |
| COMO REFORÇO DO PESSOAL FACE ÀS ALTERAÇÕES SAZONAIS REGULARES DA ACTIVIDADE DA EMPRESA (FÉRIAS EXCLUÍDAS) | | |
| NOS PERÍODOS DE ALTERAÇÕES MOMENTÂNEAS E IRREGULARIDADES DA ACTIVIDADE DA EMPRESA (ENCOMENDAS NÃO PREVISTAS) | | |
| NO CASO DE LANÇAMENTO DE UM NOVO PRODUTO | | |
| NA SEQUÊNCIA DE UMA MUDANÇA DE SISTEMA DE FABRICO | | |
| PARA OCUPAR POSTOS DE TRABALHO ONDE FORAM INTRODUZIDOS NOVOS EQUIPAMENTOS | | |
| PARA PERMITIR UMA SELECÇÃO DO PESSOAL ANTES DA ADMISSÃO NA EMPRESA | | |

| |
|--|
| <p>OUTRAS RAZÕES:.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
|--|

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDÊNCIAIS.

2.5 QUE TIPO DE REGIÃO EM QUE OS TRABALHADORES SÃO MAIS SOLICITADOS?

Nº DE EMPRESAS UTILIZADORAS:

LISBOA/ LITORAL
 PORTO/ LITORAL
 ALGARVE
 ALENTEJO
 BEIRAS
 NORTE

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

2.6 QUE BENEFÍCIOS SOCIAIS CONCEDE A EMPRESA AOS SEUS ASSALARIADOS?

PERMANENTE

TEMPORÁRIOS

HABITAÇÃO
 TRANSPORTE DA EMPRESA
 CANTINA
 CRECHE
 COLÓNIA DE FÉRIAS
 OUTROS

| | | |
|--|-------|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

QUAIS? _____

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

2.7 QUE PRÉMIOS E SUBSÍDIOS RECEBEM OS ASSALARIADOS ALÉM DO VENCIMENTO BASE?

PERMANENTES _____

TEMPORÁRIOS _____

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

| |
|-------|
| _____ |
| _____ |
| _____ |
| _____ |

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDENCIAIS.

OBS.

_____, DE _____, 1995.

ASSINATURA _____

NOTA: OS DADOS SÃO CONFIDENCIAIS.

ANEXO II



EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

ACA - Trabalho Temporário, Lda
Rua Álvaro Castelões, 725 - 1ª Sala 4
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº 8)

ÁDIA - Recursos Humanos, Lda
Rua Eça de Queiroz, 18 - 2º
1000 LISBOA

(ALVARÁ Nº 2)

A.J.MIRANDA, LDA.
Av. Marquês de Pombal, Nº.100
2715 PERO PINHEIRO
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº: 36)

ANBELCA-Empresa de Trabalho Temporário, Lda.
Rua de Simão Bolívar, Nº-.239-2º. Sala 4
4470 MAIA

(ALVARÁ Nº.158)

ANTAV - Trabalho Temporário, Lda.
Rua Sousa Martins, 17-R/C Esqº.
1200 LISBOA

(ALVARÁ Nº. 142)

ANTÓNIO FAVA CAIPIRA
Av. General Hulberto Delgado
Bairro dos Castelos
7595 TORRÃO

(ALVARÁ Nº 113)

ANTÓNIO MARQUES LOPES
Vermoeiros
S. Pedro de Tomar
2300 TOMAR

(ALVARÁ Nº 91)

ANVISAL-Empresa de Trabalho Temporário, Lda.
Rua Morgado de Setúbal, Nº. 24- 1º.
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº. 42)

ARMANDO ANTUNES CAVALEIRO
Beco da Marquesa, 22
2071 CARTAXO CODEX

(ALVARÁ Nº 89)



ARTOS - Trabalhos Temporários, Lda.
Estrada Exterior de Circunvalação, 10480 - R/C Esq
Senhora da Hora
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº 133)

A TEMPORÁRIA - Trabalho Temporário, Lda.
Rua Belchior de Matos, 9-C
2500 CALDAS DA RAINHA

(ALVARÁ Nº 69)

AUGUSTO ANTÓNIO GONÇALVES DA SILVA
Rua Liebig, 8 - Parque Industrial da Quimigal
2830 BARREIRO

(ALVARÁ Nº 32)

BARRCEDE - Cedência de Pessoal do Barreiro, Lda
Rua Alexandre Herculano, 42
Baixa da Banheira
2830 BARREIRO

(ALVARÁ Nº 43)

CEDI - Cedência Temporária, Selecção e
Formação de Trabalhadores, Lda
Rua do Moinho, 2 - R/C Dtº
Baixa da Banheira
2830 MOITA

(ALVARÁ Nº 40)

CEDINORTE - Cedência Temporária de
Trabalhadores, Lda
Rua Eng. Frederico Ulrich, 1336 - 1º
Gemunde
4470 MAIA

(ALVARÁ Nº 20)

CEDIFORMA - Prestação de Trabalhos Temporários, Lda
Rua de António Sérgio, 50 B - Bairro de Chasa
Alverca do Ribatejo
2600 VILA FRANCA DE XIRA

(ALVARÁ Nº 109)



CEDIPRONGO - Cedência Temporária de Pessoal, Lda. (ALVARÁ Nº 101)
Av. da Boavista, 1586 - 7º
4100 PORTO

CELESTINO JÚLIO MACHADO PINTO (ALVARÁ Nº 52)
Rua França Júnior, 40 - 1º
4450 MATOSINHOS

CEMOBE - Cedência de Mão-de-Obra, Lda (ALVARÁ Nº 86)
Rua D. João V, 2-A - 1º Dtº
1200 LISBOA

CERTAME RH - Gestão de Recursos Humanos, Lda (ALVARÁ Nº 122)
Rua Rodrigo da Fonseca, 74 - R/C Dtº
1200 LISBOA

COLTEMP - Colocação Temporária de Pessoal, Lda (ALVARÁ Nº 25)
Rua Professor Sousa da Câmara, 157-A
1000 LISBOA

CONCEDE - Cedência de Mão-de-Obra, Lda (ALVARÁ Nº 41)
Estrada Nacional nº 10 - lote 177 - C/V Frente
Forte da Casa
2625 PÓVOA DE SANTA IRIA

CONSTRUZENDE- Cedência de Trabalhadores, Lda. (ALVARÁ Nº.145)
Rua Rodrigues Faria, Nº. 2-2º. Sala C
4477440 ESPOSENDE

CONTROLEFOZ-Cedência Temporária de (ALVARÁ Nº. 65)
Trabalho, Lda.
Alto do Forno, Lote 7 D-E R/C
3080 FIGUEIRA DA FOZ
(Suspensão da Actividade)

COUTINHO-Empresa de Trabalho Temporário, Lda. (ALVARÁ Nº. 146)
Estrada da Mouchinha, R/C-S/Nº.
2450 FAMALICÃO DA NAZARÉ

CREYF'S INTERIM (PORTUGAL)
Trabalho Temporário, S.A.
Travessa do Carmo, 4 - R/C
1200 LISBOA

(ALVARÁ Nº 14)

DUARTICEDE - Cedência de Pessoal,
Rua João Black, 15
Sobreda da Caparica
2825 MONTE DA CAPARICA

(ALVARÁ Nº 120)

DUSTRIMETAL - Prestação de Serviços, Lda
Quinta das Cotovias
2615 ALVERCA DO RIBATEJO

(ALVARÁ Nº 97)

ECCO - Serviços de Pessoal, Lda
Rua do Conde Redondo, 141-A
1000 LISBOA

(ALVARÁ Nº 7)

EFSAC - Empresa de Formação e Serviços de
Aviação e Comércio
Rua Plácido de Abreu, 8A - Miraflores
1495 LISBOA

(ALVARÁ Nº 80)

ELIGRUPO - Sociedade de Cedência de Pessoal, Lda
Rua da Madalena, 125 - 3º - Sala B
1000 LISBOA
(*Suspensão da Actividade*)

(ALVARÁ Nº 108)

EMOBRAL-Empresa de Mão-de-Obra, Lda.
Rua de Santa Catarina, Nº. 18-2º.
2900 SETÚBAL
(*Suspensão da Actividade*)

(ALVARÁ Nº. 58)

EMPRECEDE - Cedência de Pessoal, Lda
Rua Maria Lamas, 3 - R/C Esq
Cova da Piedade
2800 ALMADA

(ALVARÁ Nº 10)



ENALPE - Empresa de Cedência de Pessoal, Lda
Av. General Humberto Delgado, 76
ALVALADE - SADO
7565 SANTIAGO DO CACÉM

(ALVARÁ Nº 117)

EPALMO - Trabalho Temporário e
Formação Profissional, Lda
Rua D. António Castro Meireles, 109-3º.
4445 VALONGO

(ALVARÁ Nº 98)

EUROCEDE - Serviços de Cedência de Pessoal,
Rua dos Lusíadas, 58-A
1300 LISBOA

(ALVARÁ Nº 24)

EUROPA TEMPORÁRIO - Prestação de Serviços, Lda
Av. Aliança Povo MFA, 8 - Sala B-1
2800 ALMADA

(ALVARÁ Nº 21)

EUROPOL - Organização e Gestão de
Recursos Humanos, Lda
Rua Dr. Alves da Fonseca, 8 - 1º
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº 22)

EUROVERCA - Cedência Temporária de
Trabalhadores, Lda
Rua Coronel Henriques Mora, 22 - 4º Dtº
2615 ALVERCA

(ALVARÁ Nº 127)

FERMECA - Cedência de Trabalhadores, Lda.
Urbanização Sol do Carregado - Lote 57 - 9º Esq
2580 ALENQUER

(ALVARÁ Nº 128)

FERMES DOIS - Cedência de Pessoal,
Rua Serra S. Luís, 40
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº 49)

FILSERVIÇOS - Empresa de Trabalho Temporário, Lda.
Rua Tomás Ribeiro, Nº.223-1º.
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº.149)

FORCET - Empresa de Serviços e Assistência
Temporária, Lda
Souselas
3000 COIMBRA

(ALVARÁ Nº 103)

FORMASSEL-Formação e Serviços, Lda.
Praceta Armada das Índias Nº. 1-3º. F
2735 CACÉM

(ALVARÁ Nº.37)

FORUM - Formação Humana; Lda
Av. Almirante Gago Coutinho, 127
1700 LISBOA

(ALVARÁ Nº 121)

FRETINA II-Cedência de Pessoal, Lda.
Rua Cidade de Setúbal, Nº.38-Sado
Praias do Sado
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº.156)

FRIVAP-Cedência de Pessoal, Lda.
Escadinhas da Horta do Marco-Nº.1-1º.
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº. 161)

GAIACEDE - Empresa de Trabalho Temporário, Lda
Rua do Agro, 263
Madalena
4400 VILA NOVA DE GAIA

(ALVARÁ Nº 88)

GALILEU TEMPORÁRIO-Cedência de Pessoal, Lda.
Rua Luís de Camões, Nº. 133 - Alcântara
1300 LISBOA

(ALVARÁ Nº.162)

GAMARRO & TOMÉ, LDA.
Rua Miguel Bombarda, 74-4º. C
2830 BARREIRO
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº. 27)

GESERFOR - Gestão, Serviços e Formação de
Recursos Humanos, S.A.
Rua Rainha D. Estefânica, 113 - 1º
4100 PORTO

(ALVARÁ Nº 66)



GODINHO E CATARINO - Sociedade Empregadora
Urbanização da Torre do Relógio, Lote 1 - loja Esq
Sobralinho
2600 VILA FRANÇA DE XIRA

(ALVARÁ Nº 48)

H. P. - HOSPEDEIRAS DE PORTUGAL
Recursos Humanos S.A.
Rua Borges Carneiro, 42-1º. Esqº.
1200 LISBOA

(ALVARÁ Nº 33)

HUSETTE - Trabalho Temporário, Lda
Rua Almeida Garrett, Lote 10-1º. Dtº.
Paivas
2840 SELXAL

(ALVARÁ Nº 125)

IDALÉCIO BATISTA E ASSUNÇÃO
Av. de Santa Maria, 25 - 7º Dtº
2830 BARREIRO

(ALVARÁ Nº 51)

I.M.P. - Sociedade de Trabalho Temporário, Lda
Jardins da Gandarinha - Bloco A 6 - 5º A
2750 CASCAIS

(ALVARÁ Nº 118)

INTERCALDAS-Cedência de Pessoal Temporário,Lda.
R.da Biblioteca Municipal-Lote 18
Avenal
2500 CALDAS DA RAÍNHA

(ALVARÁ Nº.140)

INTERPESSOAL - Serviços em Recursos Humanos, Lda
Rua Carolina Michaelis de Vasconcelos, 30 - R/C Esq
1500 LISBOA

(ALVARÁ Nº 93)

INTESS - Sociedade de Intérpretes e Secretariado,Lda.
Rua de S.Julião, 62-1º. Esqº.
1100 LISBOA

(ALVARÁ Nº.12)

ITALSINES-Cedência Temporária de Pessoal, Lda.
Estrada da Costa Norte, Nº.25
7520 SINES

(ALVARÁ Nº. 151)

J.C.L. - Trabalho Temporário, Lda
Rua da Lagoa Nº. 1346
Senhora da Hora
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº 116)

J.J.P. - Cedência Temporária de Pessoal, Lda
Av. Dr. António Rodrigues Manitto, 85 - 6º
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº 83)

JOÃO MANUEL RIBEIRO
Rua Alves Redol, Lote K - 2º Esq
Miratejo - Corroios
2840 SEIXAL

(ALVARÁ Nº 94)

JOAQUIM SILVA SOARES, LDA
Centro Comercial Visconde Barreiros
Travessa Dr. Carlos Pires Felgueiras, 12 - 6º Sala A
4470 MAIA

(ALVARÁ Nº 81)

JOPRA - Trabalho Temporário, Lda
Rua do Benfornoso, 67 - 1º Frt
1100 LISBOA

(ALVARÁ Nº 6)

LABORIS - Serviço de Pessoal, Lda
Rua dos Lusíadas, 58 - R/C Esq
1300 LISBOA

(ALVARÁ Nº 123)

LANOL - Empresa de Trabalho Temporário, Lda
Praça do Município, 9 - 2º - Sala 5
2400 OURÉM

(ALVARÁ Nº 74)

LIMPERSADO-Cedência de Pessoal, Lda.
Urbanização Monte Belo, Nº.39-Loja 2
2900 SETÚBAL

(ALVARÁ Nº.150)

LISCEDE-Trabalho Temporário, Lda.
Av.Marechal Gomes da Costa, Nº.27-R/C-Dto.
1800 LISBOA

(ALVARÁ Nº. 155)



LISFORÇA - Empresa de Cedência e Formação de Pessoal, Lda. (ALVARÁ Nº. 135)
Praceta João Vilarett, Nº. 1-C/V Dta.
2675 PÓVOA DE SANTO ADRIÃO
(Suspensão da Actividade)

LOCAMETAL-Cedência Temporária de Pessoal, Lda. (ALVARÁ Nº.148)
Rua Alfredo Cunha-225-1º. - Sala 4
4450 MATOSINHOS
(Suspensão da Actividade)

LOPES & LOPES, LDA. (ALVARÁ Nº. 143)
Castanheiro do Ouro
3610 TAROUCA

LUIPAR II-Cedência de Trabalhadores, Lda. (ALVARÁ Nº. 157)
Urbanização Quinta Nova, Lote 137/Traseiras
2685 SACAVÉM

MAFOR - Mão-de-Obra e Formação, Lda (ALVARÁ Nº 105)
Rua do Algarve, 2-A
Cruz de Pau
2840 SEIXAL
(Suspensão da Actividade)

MAIASERVIÇOS - Empresa de Trabalho Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 45)
Travessa Dr. Carlos Felgueiras, 12 - 2º F
4470 MAIA

MANPOWER PORTUGUESA - Serviços (ALVARÁ Nº 1)
Comerciais, Auxiliares, Lda
Praça José Fontana, 9-C
1000 LISBOA

MARIA TERESA SAMPAIO BATISTA DA SILVA (ALVARÁ Nº 38)
Praça da República, 189 - 1º Dtº e Esq
4000 PORTO

MARTICEDE - Cedência de Pessoal Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 78)
Rua de Xabregas, 33 - 4º Esq
1900 LISBOA
(Suspensão da Actividade)

METALMATOS-Empresa de Trabalho
Temporário, Lda.
Rua Miguel Pais, 115-E
2830 BARREIRO
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº. 63)

METALTORRE - Empresa de Trabalho Temporário, Lda
Rua Cidade de Coimbra, 3 - 3º Dtº
Corroios
2840 SEIXAL

(ALVARÁ Nº 114)

METALVIA - Cedência Temporária, Selecção e
Formação de Trabalhadores, Lda
Rua Alves Redol, 2 - 1º Esq
Vialonga
2625 PÓVOA DE SANTA IRIA

(ALVARÁ Nº 115)

MIG - Cedência de Pessoal, Lda
Rua Afonso de Albuquerque, 15 - 2º Frt
8100 LOULÉ

(ALVARÁ Nº 112)

MIMO - Sociedade Portuguesa de Pessoal
Especializado, Lda
Rua de São Pedro, 42 - 1º Esq
4900 VIANA DO CASTELO
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº 130)

M.I.M. ÚTIL-Formação e Utilização de Emprego, Lda.
Taveiro
3000 COIMBRA

(ALVARÁ Nº.152)

MLP - Trabalho Temporário, Lda
Av. Afonso Henriques, 1196 - 2º - Sala 204
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº 70)

MOMECED - Cedência Temporária de Trabalhadores,
Selecção Orientação e Formação Profissional, Lda
Bairro da Estação
3080 FIGUEIRA DA FOZ
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº 54)



MONTALVERCA - Cedência Temporária, Selecção
e Formação de Trabalhadores, Lda
Av. João de Almeida Meleças, 69-A
2515 VILA FRANCA DE XIRA

(ALVARÁ Nº 87)

MULTILABOR - Cedência de Serviços, Lda
Escola da Lisnave
Av. Aliança Povo M.F.A.
2800 ALMADA

(ALVARÁ Nº. 56)

NICATRON - Formação Profissional, Lda
Rua Capitão Ramires, 3 - 5º Esq
1000 LISBOA

(ALVARÁ Nº 61)

NOBRE E NETO, LDA
Rua dos Espatários, 7-B - R/C Dtº
2800 ALMADA

(ALVARÁ Nº 92)

OLIVEIRA E COSTA, LDA
Rua da Liberdade, 13 - 1º
3082 FIGUEIRA DA FOZ

(ALVARÁ Nº 68)

OPÇÃO - Sociedade de Gestão e Cedência de
Pessoal Qualificado, Lda
Rua Aviador Plácido de Abreu, Nº.10-1º.Dto.
1070 LISBOA

(ALVARÁ Nº 100)

ORLANDO F. R. NUNES, LDA.
Rua da Farmácia-Livramento
Azueira
2640 MAFRA

(ALVARÁ Nº. 144)

ORLANDO MACHADO E RAMOS, LDA
Av. Serpa Pinto, 199 - 1º
4450 MATOSINHOS

(ALVARÁ Nº 34)

PERSERVE - Sociedade de Fornecimentos de
Mão-de-Obra, Lda
Av. Santos Dumont, 63 - 6º. Andar-Letra D
1000 LISBOA

(ALVARÁ Nº 16)



PLATOFORMA-Orientação e Formação Profissional, Lda. (ALVARÁ Nº.141)
Rua Almeida Brandão,24-A
1200 LISBOA

PORTO LIMA E ROXO, LDA (ALVARÁ Nº11)
Rua Damião de Gois, 14
Carregado
2580 ALENQUER

POLINDUS - Serviços Temporários de Pessoal, Lda (ALVARÁ Nº 95)
Av. 5 de Outubro, 115 - 6º Frt
1000 LISBOA

POSSER - Cedência de Trabalhadores, Lda (ALVARÁ Nº 29)
Rua Óscar da Silva, 1559 - 2º.Dto.Frt.
Leça da Palmeira
4450 MATOSINHOS

PROTOKOL - Trabalho Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 19)
Praceta Professor Egas Moniz, 177 - R/C
4000 PORTO

PROJECTO EMPREGO - Trabalho Temporário, Lda. (ALVARÁ Nº 60)
Rua Arco do Carvalhão, Nº. 69-2º.
1000 LISBOA

PROMOIBÉRICA-Empresa de Trabalhos (ALVARÁ Nº.160).
Temporários, Lda.
Rua Quinta do Charquinho, Nº.25-R/C Dto.
1500 LISBOA

PRO WORK PORTUGAL - Empresa de Trabalho (ALVARÁ Nº 99)
Temporário, Lda
Rua Sampaio Pina, 28 - 2º Esq
1000 LISBOA

PSICOEMPREGO - Centro de Psicologia e Emprego, Lda (ALVARÁ Nº 4)
Av. Barbosa du Bocage, 87 - 1º
1000 LISBOA



RATO & BRAGA - Sociedade de Trabalho, Lda
Rua Duque da Terceira, 12-A - R/C Esq
Sobralinho
2600 VILA FRANCA DE XIRA

(ALVARÁ Nº 104)

REGIVIR - Empresa de Cedência e Formação
Profissional, Lda
Paião
3080 FIGUEIRA DA FOZ

(ALVARÁ Nº 13)

REGIVIR (LISBOA) - Empresa de Cedência e
Profissional, Lda
Av. 5 de Outubro, 194 - R/C Dtº
1000 LISBOA

(ALVARÁ Nº 110)

REMO - Recrutamento de Mão-de-Obra
Especializada, Lda
Av. General Humberto Delgado, 204 - 3º-F
4762 VILA NOVA DE FAMALICÃO

(ALVARÁ Nº 90)

REPINTER - Sociedade Internacional de
Serviços, Lda.
Praça da República, 17-1º. Dto.
2860 MOITA
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº. 134)

RETEL - Cedência Temporária, Lda
Paço da Rainha, 50 - 2º
1100 LISBOA
(Suspensão da Actividade)

(ALVARÁ Nº 47)

RIBASSER - Cedência de Mão-de-Obra, Lda
Largo do Calvário, 1
2130 BENAVENTE

(ALVARÁ Nº 132)

RUALCEDE - Cedência de Pessoal e Formação
Profissional, Lda
Rua de S. João de Deus, 16 - 2º Esq
2860 MOITA

(ALVARÁ Nº 107)



SILTAMAR-Cedência Temporária de Pessoal, Lda. (ALVARÁ Nº.73)
Rua 1º de Dezembro, Edifício Ancorope,
Apartamento 226
7520 SINES
(*Suspensão da Actividade*)

S.I.T.T.-Serviços Internacionais de Trabalho (ALVARÁ Nº. 139)
Temporário, Lda.
Largo 28 de Janeiro, Nº.4-2º.
2900 SETÚBAL

SMOF - Serviços de Mão-de-Obra e Formação (ALVARÁ Nº 79)
Profissional, Lda
Rua Serpa Pinto, 98 - 1º Dtº
2600 VILA FRANCA DE XIRA

SOCEDÉ - Sociedade de Trabalho Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 64)
Rua Cidade da beira, 6-B/C
2800 CORROIOS

SODEPO - Sociedade de Desenvolvimento do (ALVARÁ Nº 59)
Potencial Humano, Lda
Rua Morais Soares, 173 - 4º Dtº.
1100 LISBOA

SOLDOMETAL - Pessoal Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 44)
Rua 1º de Dezembro, 404 - Sala 4
4450 MATOSINHOS

SONECIVIL - Cedência Temporária de Pessoal, Lda (ALVARÁ Nº 111)
Rua 1º de Maio
Sonega
7520 SINES
(*Suspensão da Actividade*)

SORRISO - Empresa de Cedência de Pessoal, Lda. (ALVARÁ Nº.137)
Rua D.João V, Lote 31
Venda do Valador
2665 MALVEIRA



SOTRATEL - Sociedade de Trabalho Temporário, Lda. (ALVARÁ Nº.136)
Av. Dr.Fernando Aroso, 687-Leça da Palmeira
4450 MATOSINHOS

SPREL - Cedência de Pessoal, Lda (ALVARÁ Nº 124)
Rua Sarmento Pimentel, 53
Corroios
2840 SEIXAL
(Suspensão da Actividade)

S.P.T. - Sociedade Portuguesa de Trabalho (ALVARÁ Nº 119)
Temporário, Lda
Alameda 25 de Abril, Nº.145-1º.Esqº.-Lote J
4200 PORTO

S.O.S. SELMARK - Organização e Serviços, Lda (ALVARÁ Nº 82)
Rua do Salitre, 175 - 3º Esq
1000 LISBOA

SUBCONTRAT-Trabalho Temporário, Lda. (ALVARÁ Nº.154)
Quinta do Barruncho-Lote 1
Centro Comercial da Bela Vista-Loja 1
Odivelas
26750 LOURES

TEMPHORÁRIO - Cedência de Pessoal, Lda (ALVARÁ Nº 30)
Av. Almirante Reis, 201 - 1º Esq
1000 LISBOA

TEMPOR - Cedência Temporária, Selecção e (ALVARÁ Nº 75)
Formação de Trabalhadores, Lda
Rua Palha Branco, 218 - 1º Frt
2600 CASTANHEIRA DO RIBATEJO

TMG - Trabalho Temporário, Lda (ALVARÁ Nº 46)
Av. D. Carlos I, 144 - R/C Esq
1200 LISBOA

TRATE - Trabalho Temporário, Lda. (ALVARÁ Nº. 138)
Rua António Nobre, Nº. 1-E - 1º. Dto.
Cacilhas
2800 ALMADA



TRIMACHADOS-Cedência de Mão-de-Obras, Lda.
Rua Alves Redol, Nº.62-Águas Santas
4470 MAIA

(ALVARÁ Nº.153)

TROVIL - Pessoal Técnico e Temporário, Lda
Rua de Santa Marta, 62 - 1º Dtº
1100 LISBOA

(ALVARÁ Nº 72)

TUBICEDE - Cedência e Pessoal do Barreiro, Lda (ALVARÁ Nº 106)
Rua Stara Zagora, 30 - 1º Esq
2830 BARREIRO
(*Suspensão da Actividade*)

T.T.L. - Trabalho Temporário, Lda
Centro Comercial Somar, Torre 2 - Loja 22
3080 BUARCOS

(ALVARÁ Nº 62)

TUTELA - Consultadoria e Apoio às Indústrias de
Saúde, Lda
Rua Bernardo Lima, 35-1º./B
1200 LISBOA

(ALVARÁ Nº 55)

VISAEMPREGO - Recursos Humanos
Temporários, Lda
Repeses
3500 VISEU
(*Suspensão da Actividade*)

(ALVARÁ Nº 3)